

## **PARECER FINAL DE TCC**

**ALUNAS: LÍLIAN THAYNÁ VILAR DA SILVA, MARIA JÚLIA DE ARRUDA EMILIANO MELO e REBECA DE FÁTIMA COSTA LIMA**

**TEMA: “UBERIZAÇÃO” DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:** como o modelo de negócios via aplicativos põem em xeque a saúde e as conquistas históricas dos trabalhadores

O tema da do TCC é relevante, pois discute o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos, no processo conhecido como uberização. Determina seus impactos e consequências no processo de regularização.

As alunas foram assíduas no processo de construção do trabalho, o que resultou, ao final, em um TCC apresentado de forma tempestiva. Quanto à ortografia e regras da ABNT, antes do depósito final, as orientandas tomaram ciência de que ajustes deveriam ser realizados.

Ademais, pelo que fora apresentado, autorizo o seu julgamento perante a Banca Avaliadora, opinando pela aprovação.

Caruaru, 24 de fevereiro de 2021

**Prof. Esp. Marília Vila Nova**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA**  
**BACHARELADO EM DIREITO**

**“UBERIZAÇÃO” DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: como o modelo  
de negócios via aplicativos põem em xeque a saúde e as  
conquistas históricas dos trabalhadores**

**LÍLIAN THAYNÁ VILAR DA SILVA**  
**MARIA JÚLIA DE ARRUDA EMILIANO MELO**  
**REBECA DE FÁTIMA COSTA LIMA**

**CARUARU**

**2020**

LÍLIAN THAYNÁ VILAR DA SILVA  
MARIA JÚLIA DE ARRUDA EMILIANO MELO  
REBECA DE FÁTIMA COSTA LIMA

**“UBERIZAÇÃO” DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: como o modelo  
de negócios via aplicativos põem em xeque a saúde e as  
conquistas históricas dos trabalhadores**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao  
Centro Universitário Tabosa de Almeida - ASCES/  
UNITA, como requisito parcial para obtenção do  
grau de Bacharel em Direito.  
Orientador: Prof. Marília Vilanova

**CARUARU**

**2020**

## BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Presidente: Prof. Marília Vilanova

---

Primeiro Avaliador: Prof.

---

Segundo Avaliador: Prof.

## RESUMO

O artigo desenvolvido analisa o fenômeno chamado “uberização” das relações de trabalho e tem como objetivo estudar detalhadamente a realidade dos trabalhadores informais intitulados de “parceiros” por grandes empresas detentoras do mercado mundial de plataformas digitais, como Uber, Ifood, Rappi, Cabify, entre outras, e as principais consequências causadas por tal modelo de trabalho, que é apresentado como positivo uma vez que o trabalhador é detentor dos seus horários e obrigações. No entanto, a ausência de legislação específica que proteja e reconheça essa classe significa conseqüentemente a ausência de direitos que os beneficiem como é o caso dos trabalhadores formais regidos pela CLT, ao contrário dos trabalhadores formais, o informal não possui sequer um sindicato que os represente. O trabalho foi desenvolvido por meio do estudo de artigos e pesquisa de casos noticiados nos meios de comunicação; A partir dos dados coletados fica evidente a precarização de fato das relações de trabalho tanto em períodos típicos e subindo ainda mais os níveis em períodos atípicos como o enfrentamento da pandemia do COVID-19 que causou a extinção de um número expressivo de empregos formais no Brasil devido a queda da demanda generalizada da economia em virtude do período *lockdown*, restando a muitos como única opção partir para os meios de trabalho informais. Sendo assim, o trabalho busca explicar e evidenciar o outro lado da “uberização”, o lado não vendido pela mídia ou pelos próprios aplicativos, já que, por diversas vezes, a informalidade pode causar jornadas de trabalho excessivas lesando a saúde do indivíduo, entre outros danos.

Palavras-chave: Uberização; Precarização; Trabalho; Informalidade; Parceria.

## **ABSTRACT**

The developed article analyzes the phenomenon called “uberization” of labor relations and aims to study in detail the reality of informal workers called “partners” by large companies that own the worldwide market of digital platforms, such as Uber, Ifood, Rappi, Cabify, among others, and the main consequences caused by such a model of work, which is presented as positive since the worker is in possession of his hours and obligations. However, the absence of specific legislation that protects and recognizes this class consequently means the absence of rights that benefit them, as is the case with formal workers governed by the CLT, unlike formal workers, the informal does not even have a union representing them. The work has been developed through the study of articles and researches of cases reported in the communications media; From the data collected, it is evident, in fact, the precariousness of the job relationships in typical periods and raising levels even further in atypical periods, such as facing the pandemic of COVID-19 that has caused the extinction of a significant number of formal jobs in Brazil due to the fall in the generalized demand of the economy under the lockdown period, remaining many as the only option to leave for the informal working means. Therefore, the work seeks to explain and highlight the other side of “uberization”, the side that is not sold by the media or by the applications themselves, since, on several occasions, informality can cause excessive working hours, damaging the individual's health, among other damages.

Keyword: Uberization; Precariousness; Job; Informality; Partnership.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>1.0 A “UBERIZAÇÃO” DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DO TRABALHO NA ERA DIGITAL</b> .....	<b>9</b>
1.1 Perda de direitos historicamente conquistados .....	9
1.3 Precarização da jornada de trabalho .....	10
1.3 Utopia do autogerenciamento .....	12
<b>2.0 O DIREITO DO TRABALHO FRENTE À UBERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA</b> ..	<b>14</b>
2.1. Como decidem os tribunais.....	14
2.2 Reforma trabalhista e precarização .....	17
2.3 Informalidades X Just in Time .....	19
<b>3.0 O CRESCIMENTO DA PRECARIZAÇÃO A PARTIR DO AVANÇO DA GLOBALIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS</b> .....	<b>20</b>
3.1 O impacto da pandemia do Corona vírus no agravamento à precarização e informalidade .....	22
3.2 Medida Provisória nº 927 como garantidora da continuidade do emprego e os seus desdobramentos na relação empregatícia. ....	24
3.3 A flexibilização das regras e princípios trabalhistas vista sob a ótica da manutenção da continuidade das relações empregatícias .....	26
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>30</b>

## INTRODUÇÃO

O fenômeno denominado Uberização surge no cenário de grandes revoluções no mundo capitalista, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho. O termo define uma forma de “economia compartilhada”, em que há a troca entre as partes, mas não há patrões e empregados, como em toda relação empregatícia. A empresa Uber, por exemplo, possui milhões de pessoas cadastradas em todo o mundo e essas são consideradas pela própria empresa, como, prestadoras de serviços, e, “trabalhadores autônomos”.

Para desenvolvimento do estudo, utilizou-se do método hipotético-dedutivo, através de pesquisa qualitativa e descritiva relativa à temática, despertando a desconstrução de paradigmas e levando à construção de uma linha de raciocínio para se chegar às conclusões tecidas ao final do presente artigo.

Desse modo, clara se mostra a problemática a qual será enfrentada no decorrer deste trabalho, analisando-se primeiramente, no primeiro tópico, a Uberização como um todo, e, logo em seguida, averiguando-se as nuances das relações individuais de trabalho na era digital, conforme rege a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Para então, poder averiguar-se, no primeiro subtópico, a perda dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores brasileiros.

O segundo subtópico do primeiro tópico traz a exposição dos motivos pelos quais o trabalho informal dessa forma de “economia compartilhada” é e deve ser considerado precário, precarizado. Na sequência, o terceiro subtópico do primeiro tópico, sob uma perspectiva reflexiva, busca fazer uma ligação paralela entre o trabalho precário desses trabalhadores e a ‘utopia do autogerenciamento’, que é o que se é propagado por parte desses empreendedores, que oferecem uma oportunidade de trabalho informal, para quem está desempregado. A partir daí, surge a utopia do autogerenciamento.

Nesse sentido, o segundo tópico tem como objetivo um estudo geral acerca das mais diversas formas de como se rege o Direito do Trabalho, e, por conseguinte, no tópico adiante, tem-se decisões atuais de instâncias superiores relativas ao tema estudado, explicitando que é unânime que os prestadores de serviços das empresas que estão sendo estudadas são reconhecidos como trabalhadores autônomos, e, sob nenhuma hipótese, como empregados.



Ao longo do trabalho, objetivou-se, portanto, discorrer sobre os inúmeros direitos celetistas garantidos pela legislação trabalhista ao trabalhador formal e a inexistência desses mesmos direitos e a reconhecida inexistência de vínculo empregatício quando se trata do trabalhador informal.

Por fim, tendo em vista a situação atípica em que o mundo se encontra devido a pandemia do COVID-19, o trabalho traz a exposição das inúmeras alterações legislativas decorrentes devido a publicação da Medida Provisória nº 927.

Portanto, diante de tudo o que foi elucidado neste trabalho, para que se consiga alcançar a equidade econômica, é necessário que estes trabalhadores informais, munidos de informação e de consciência de classe, organizem-se em sindicatos e cooperativas para que a luta por uma legislação que os alcance se torne algo real e não algo inexistente, como atualmente.

## **1.0 A “UBERIZAÇÃO” DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DO TRABALHO NA ERA DIGITAL**

A Uberização é um novo modelo de trabalho, criado em torno das tecnologias móveis, que conectam o consumidor ao fornecedor do produto em questão. Em suma, é uma nova forma das empresas gerirem seus negócios.

O fenômeno da Uberização das relações de trabalho explora, ainda que de forma indireta, a mão de obra. Acontece que, poucas e grandes empresas são as detentoras de mercado mundial das atuais plataformas digitais. Os prestadores de serviços dessas empresas são também conhecidos como “parceiros cadastrados”, essa denominação se dá devido ao modelo de trabalho; As empresas deliberam que não há nenhum tipo de responsabilidade ou vínculo obrigacional com os parceiros. O objeto delas é a prestação de serviços de tecnologia.

Por se tratarem de companhias que apenas conectam prestadores de serviços autônomos a uma rede, conseqüentemente, não fica estabelecido nenhum tipo de vínculo empregatício. Para que seja configurado vínculo empregatício, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) exige alguns requisitos, conforme seu artigo 3º:

“Considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Diante disso, depreende-se que esses requisitos são: serviço prestado por pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Logo, na ausência de algum desses pressupostos previstos pela legislação trabalhista, tem-se a inexistência da relação de emprego.

### **1.1 Perda de direitos historicamente conquistados**

Versando sobre as conquistas dos trabalhadores do Brasil, a partir de uma breve análise histórica pode-se enxergar que além do tardio fim da escravidão, os direitos trabalhistas vieram a passos lentos.

Em 1.891 foi promulgada a primeira lei, Decreto nº 1.313, que proibiu o trabalho para menores de 12 anos. A Constituição de 1.934, já na Era Vargas, trouxe garantias como férias remuneradas, jornada de trabalho de 8 horas diárias,

assistência médica, repouso semanal e salário mínimo. Um pouco mais tarde, em 1.943, foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que regulamentou o trabalho de aprendiz e até os dias atuais é considerada a maior conquista dos trabalhadores, posteriormente o 13º salário foi instituído pela lei 4.090 de 13 de julho de 1962.

As conquistas anteriormente citadas foram resultado de reivindicações por direitos, uma vez que as condições de trabalho insalubres, sem férias, descanso semanal, jornadas de trabalho extremamente longas e remunerações baixíssimas remetiam a uma ‘escravidão moderna’ que nos dias atuais deveria estar apenas documentada nos livros de história, contudo, quando a sociedade se encontra diante de um novo modelo de trabalho que vende a ideia de autogerenciamento, oferecendo uma ‘parceria’ que na verdade implica em jornadas de trabalho excessivas, sem qualquer fiscalização ou garantia, pode implicar em um retrocesso na luta dos trabalhadores. Segundo matéria disponível no portal Extra Fonte “Aplicativos do século 21 obrigam a trabalhar como no século 19.” (SANTOS, Márcia. 2020)

Há que se falar na “Uberização” das relações de trabalho, pois, esse fenômeno descreve e retrata a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. A tendência é essa: que as relações de trabalho se modernizem cada vez mais, e, concomitante a essa realidade, as Leis Trabalhistas precisam as amparar. É latente a necessidade de se exercer a Justiça Social inerente à jurisdição trabalhista, para que seja alcançada a “proteção” do trabalhador vinculado a aplicativos, assim como todo e qualquer trabalhador amparado pela CLT. O enfraquecimento da Lei Trabalhista gera apenas insegurança e surte inúmeros efeitos negativos. Sendo assim, é fundamental o reconhecimento de quem exerce o trabalho enquanto empregado seja em qual for a sua modalidade, para que assim, consigamos um nível de segurança amplo.

### **1.3 Precarização da jornada de trabalho**

Precarizar significa diminuir, reduzir. Logo, o termo “precarização da jornada de trabalho” é utilizado quando falamos em redução das condições de trabalho de algum trabalhador, seja qual for. A partir do momento em que ele perde ou tem uma

redução em seus direitos e garantias, durante sua jornada de trabalho, este pode – e deve – ser considerado precário.

Outrossim, surgem os trabalhos denominados “start-ups”, aonde um grupo de pessoas estão em busca de negócios escaláveis e – infelizmente – de extrema instabilidade. Posteriormente, são nomeados e titulados de “economia colaborativos”, assim conhecidos pelo fato de atraírem os trabalhadores como uma forma, um objetivo, em teoria, de “colaboração”, quando, na verdade e, na prática, fica bem escancarado que o empreendedorismo que vem a ser desenvolvido por essas empresas passa a omitir formas de sujeição dos trabalhadores em vários sentidos (Fontes, 2017, p. 54).

Ainda, segundo Fontes (2017, p. 55):

“Esse tipo de trabalho não importa no fim do trabalho, mas sim acelera a transformação da relação empregatícia (com direitos) em trabalho isolado e diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual e desprovido de direitos”.

Isso porque, em muitos casos, as atividades exercidas nas plataformas não têm vínculo empregatício. De certo, o número ainda vai crescer muito no país, pois estas formas de trabalho são amplamente difundidas em regiões onde o desemprego é grande e são justamente esses locais que o capital busca explorar (Fontes, 2017).

Tem-se que umas das características primordiais para poder caracterizar um trabalho como precário, é a inexistência de vínculo empregatício, bem como de direitos trabalhistas (celetistas), e de carteira assinada. Neste mesmo tocante, a legislação trabalhista garante benefícios e auxílios a trabalhadores dentro desta categoria (Como, por exemplo, o direito às férias remuneradas, ao 13º salário, o direito ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), aviso prévio, abono salarial, repouso semanal remunerado, vale-transporte, auxílio-doença, entre outros).

Para além do supramencionado, o trabalho precário tem baixa remuneração. O trabalhador passa horas e horas em sua jornada de trabalho, extrapola os seus limites – não só físicos, como mentais -, para, ao final do dia, receber uma renda limitada. Como se não bastasse, essa renda não é garantida. É instável.

O trabalhador não tem nenhuma garantia de renda, para, se por acaso vir a ser acometido por alguma doença que o impossibilite de trabalhar por determinado período de tempo, a receba, para que não passe por eventuais e prováveis dificuldades. Isso tudo gera uma insegurança, fragilidade e instabilidade, que, com o passar do tempo, podem vir a serem irreversíveis.

Logo, conclui-se que, o trabalho dos motoristas da Uber pode – e deve – ser entendido como precário, porque o único vínculo que há estabelecido entre a empresa e os motoristas é o cadastro no referido aplicativo. Não tendo assim, nenhum direito, garantia benefício, nem sequer algum auxílio por parte da empresa.

### **1.3 Utopia do autogerenciamento**

Um dos mais fortes pilares do modelo Uber de trabalho, e também o mais disseminado entre seus empregados e precursosos é a grande máxima do autogerenciamento.

Essa visão, usada para propagar e conquistar muitos cidadãos desempregados ou com trabalhos que não lhe satisfazem, tem sua raiz afincada na ideologia econômica do liberalismo.

Tal conjunto de ideias tomou lugar de destaque na Europa do séc. XVIII, onde encontrara solo fértil após a grande explosão da Revolução Industrial, e foi um dos pensamentos norteadores da Revolução Francesa. Proposta por John Locke, filósofo inglês considerado o pai do liberalismo, a visão liberal consistia em afirmar que todos os cidadãos são dotados de capacidades físicas e intelectuais para o trabalho e negócios, e que todos têm direitos naturais de exercer essas capacidades. Dessa maneira, como sublinhado pelo Autor Rafael Longo em “O livro da Política”, para os defensores deste pensamento, o Estado não deve interferir na vida e liberdades individuais dos cidadãos, a menos que estes atentem contra a ordem vigente.

Adentrando um pouco mais na vertente do liberalismo econômico mais especificamente, foram as ideias do economista inglês Adam Smith que definiram as diretrizes econômicas que permeiam nossos dias até a atualidade.

A meritocracia e a valorização do esforço individual são dois dos maiores pilares do liberalismo econômico, que prega também a não interferência do Estado na economia, que na visão dos defensores dessa linha de pensamento, se autorregula por meio de sua “mão invisível”.

Fazendo um paralelo, vemos que a tendência da uberização, que desconsidera fatores sociais, culturais e pessoais de cada indivíduo para pregar o mito do autogerenciamento e a máxima do “seja seu próprio patrão”, tem mesmo sua missão e visão alinhadas com o pensamento de Smith.

Sabemos que os pequenos motoristas, entregadores, e demais envolvidos e filiados ao Uber, Rappi, Ifood, e tantos outros gigantes do setor, são vistos aos olhos dos grandes empresários e acionistas não como trabalhadores ‘autônomos’, capazes de autorregular suas jornadas e ganhos, mas sim como engrenagens de um grande sistema que no fim das contas, acaba escravizando prestadores de serviço que aceitam submeter-se à ausência de direitos historicamente conquistados por trabalhadores brasileiros, principalmente, como as férias, 13º salário, adicional noturno, e o auxílio dado aos que sofrem acidente de trabalho, como já citado alhures.

Não é raro de depararmos-nos com notícias que trazem à tona essa realidade da jornada exaustiva. Recente pesquisa da Associação Aliança Bike chegou à conclusão de que um entregador de aplicativos chega a trabalhar 15 horas por dia, 7 dias por semana e fazer apenas uma refeição por dia, para conseguir ganhar menos que um salário mínimo. O maior valor de ganhos encontrado no levantamento feito pela Associação Aliança Bike e noticiada pelo jornal El País, foi de R\$1.460,00, para 14 horas trabalhadas.

Segundo o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em um cálculo feito mensalmente há 26 anos, “para suprir as despesas de um trabalhador e sua família com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência seriam necessários R\$3.960,57 mensais”. Então, o que leva a crer que uma jornada tão exaustiva, e que paga tão pouco, é na verdade um ‘autogerenciamento’? Se na realidade, essas pessoas não tem outra opção a não ser dedicar mais de 50% das horas do seu dia a alimentar um sistema que nunca vai lhe dar condições de trabalhar em

jornada de trabalho legal e comum do nosso país, que seria de 8 horas diárias, para conseguir ganhar um salário mínimo. Com condições mínimas de segurança e garantias para situações fortuitas e imprevisíveis como uma doença, por exemplo.

## **2.0 O DIREITO DO TRABALHO FRENTE À UBERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA**

O Direito do Trabalho, segundo o entendimento de Sérgio Pinto Martins (2007:18), é um conjunto formado de princípios e regras que visam assegurar melhores condições de trabalho, inclusive sociais, ao trabalhador, através das medidas de proteção a eles destinadas. Essa proteção se dá, principalmente, na busca pelo equilíbrio na relação empregador x empregado. É bem sabido que, pelas vantagens econômicas e pelo status privilegiado que estes possuem proveniente de seus bens e capital, os empregadores naturalmente estão em posição mais favorável quando se analisa a dos cidadãos empregados. Estes últimos, justamente pela falta de liberdade econômica, estão mais suscetíveis a venderem sua força de trabalho por salários mais baixos e condições mais precárias. E é exatamente assim, o modelo de trabalho vendido e propagado pela onda crescente da Uberização.

Estas modalidades de emprego, somados aos problemas já apresentados, promovem uma falsa sensação de liberdade devido à inexistência da figura direta do empregador. Contudo, podemos concluir que tal sentimento é oriundo da transformação da necessidade do ser em buscar a sua subsistência por si mesmo.

### **2.1. Como decidem os tribunais**

Perante o Tribunal Superior do Trabalho, instância máxima do Judiciário Trabalhista, a atividade do motorista particular de aplicativo é reconhecida como um trabalho autônomo, sem vínculo empregatício, tampouco subordinação para com a empresa. Em decisão inédita, no Brasil, especificamente na 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte, a Justiça do Trabalho reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas associados em Belo Horizonte. Com essa decisão, a Uber passaria a pagar direitos trabalhistas aos associados, tais quais: assinar carteira de trabalho dos motoristas, pagar horas extras, 13º salário, férias, aviso prévio, adicional noturno, verbas rescisórias pelo rompimento do contrato, além da restituição dos gastos com o combustível utilizado. Ressalta-se que, a decisão seria válida apenas para a capital mineira.

Entretanto, bastou apenas que subisse de instância, para que a decisão supramencionada viesse a ser reformada. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região não reconheceu o vínculo. Para a relatora desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, um dos requisitos essenciais para a caracterização da relação de emprego está ausente: a impessoalidade. Pois, afirma ainda, que, qualquer outra pessoa poderia ter acesso ao veículo do motorista prestador de serviços, bastando apenas um cadastro no aplicativo para isso. Vantuil Abdala, ex-presidente do TST, defende ainda, em favor dessa decisão, que, em circunstâncias em que o trabalho é prestado, sem a necessidade do trabalhador ser subordinado, podendo ele ter autonomia, como, no caso em questão, o motorista tendo a opção, podendo decidir se quer aceitar a corrida naquele momento ou não, não deve mesmo ser reconhecido o vínculo empregatício, nem mesmo quaisquer direitos trabalhistas elencados na CLT.

O TST utilizou-se de jurisprudências anteriormente firmadas na Corte, em que, nos casos de 50% ou mais do valor dos serviços, a relação passa a ser de parceria, e não contrato de emprego. E, como visualizado, o percentual devido ao motorista do aplicativo gira em torno de 75% a 80%.

Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está à reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. **(TST, 5ª Turma, RR nº 10001238920175020038).**

Diante disso, temos que os prestadores de serviços na empresa Uber, para o ordenamento jurídico, são tidos e reconhecidos como motoristas particulares autônomos (trabalhadores autônomos), e, sob nenhuma hipótese, como empregados.

No entanto, observando os riscos da circulação dos entregadores de aplicativos, em virtude da pandemia causada pelo novo coronavírus (COVID-19), o Ministério Público do Trabalho entrou com pedido liminar para que o Ifood e o Rappi prestasse auxílio aos colaboradores diagnosticados, pertencentes ao grupo de risco ou que estejam sob suspeita. A Justiça do Trabalho de São Paulo determinou que



as empresas pagassem auxílio de ao menos, um salário mínimo, entre as diversas determinações, a decisão contemplou:

**GARANTIR** aos trabalhadores no transporte de mercadorias, por plataformas digitais, que integrem o grupo de alto risco (como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência, garantindo-se a mesma assistência financeira para as trabalhadoras e trabalhadores das referidas categorias que possuam encargos familiares que também demandem necessariamente o distanciamento social em razão da pandemia do coronavírus (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, pessoas com doenças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo coronavírus, dela dependentes). **(TRT, 2º Região. Tutela Antecipada Antecedente nº 1000396-28.2020.5.02.008).**

O Ifood recorreu da decisão e conseguiu derrubar a liminar, segundo a desembargadora:

A empresa impetrante não deu causa e tampouco exerce qualquer atividade correlata ao fato gerador da pandemia, mostrando-se inadequado impor-lhe a realização de medidas de extrema complexidade, em prazo tão exíguo e sem lhe conferir o direito ao contraditório, sob pena de aplicação de multa elevada, mormente considerando a natureza jurídica da relação mantida pelas partes envolvidas, situação que poderá, inclusive, impedir a execução de seu fim, em momento em que o serviço de entrega em domicílio se mostra essencial. **(TRT, 2º Região. Mandado de Segurança Cível nº 1000954-52.2020.5.02.0000).**

O Tribunal de Justiça Europeu, no acórdão C 434/15, reconheceu o motorista de Uber como empregado, e não como um mero “agente de conexão” vinculado a uma “empresa de tecnologia”.

Ainda, no início do ano vigente, qual seja 2020, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por unanimidade, decidiu por ratificar o entendimento que já nos era tido como “corriqueiro”, e, até mesmo habitual, negando assim o vínculo empregatício de um motorista com o referido aplicativo de transporte Uber.

A medida se impõe e tem efeito direto e imediato sobre o caso do condutor específico que moveu a sobredita ação, mas, conseqüentemente, abre precedentes em instância superior da Justiça do trabalho brasileira. Pois, até o momento, casos

relacionados haviam sido tramitados em instâncias regionais, com decisões tidas como conflitantes a respeito do tema.

Acontece que, esse parecer surge poucos dias após a Justiça do Trabalho de São Paulo negar uma ação civil pública que pedia reconhecimento de vínculo empregatício entre a plataforma iFood e seus entregadores.

Tem-se que caso o Brasil continue seguindo esse mesmo caminho, adotando essas mesmas decisões, ou seja, não reconhecendo o vínculo empregatício entre os motoristas e os referidos aplicativos (plataformas), ele estará indo de encontro ao posicionamento dos países que lidam com o tema há mais tempo. Na Califórnia (EUA), local em que se originou o aplicativo, atualmente, existe uma lei em que considera o vínculo entre a plataforma e os empregados. Assim como em Portugal. Bem como na França, que também está caminhando em direção a esse entendimento. Na Alemanha, já é uma questão decidida. Há o reconhecimento do vínculo empregatício.

Os motoristas não podem ser considerados autônomos. Se assim forem considerados, a precarização do trabalho irá aumentar e a tendência é que cada vez mais os trabalhos sejam “adeptos” a esse novo “modelo” de não possibilitarem ao trabalhador, de não darem ao trabalhador o direito de receberem horas extras, por exemplo. Desconsiderando em sua maioria todas as leis trabalhistas consolidadas no país. Isso pode vir a acarretar numa previdência menor, tornando assim insustentável o sistema previdenciário e a própria aposentadoria desses trabalhadores.

## **2.2 Reforma trabalhista e precarização**

No Brasil, o direito do trabalho surge ainda no governo Vargas (que buscava uma consolidação de sua imagem como o “pai dos pobres”), mais especificamente no ano de 1943, seguindo uma tendência mundial que buscava, principalmente, o equilíbrio na relação patrão x empregado. A conquista da CLT no Brasil se deu de forma tardia, principalmente se levarmos em consideração que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) nasce ainda em 1919, ou seja, cerca de 24 anos antes. Esse “atraso”, por assim dizer, se dá principalmente porque fomos um dos últimos países do mundo a abolir a escravidão e também à iniciar o

processo de industrialização.

O cenário de nascimento da CLT brasileira é de uma fase de desenvolvimento marcada pelo aumento do número de trabalhadores e conseqüentemente de suas reivindicações. Deste momento frutífero para a legislação brasileira, nasce, dentre outros, a previsão de um salário mínimo, da jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias remuneradas e assistência médica.

Não há como negar o impacto positivo dessas leis para a nossa sociedade e os nossos cidadãos trabalhadores que até então não eram resguardados de nada quando ingressavam em um trabalho e/ou saíam deles. Estes ganhos, entretanto, vêm sendo constantemente ameaçados, principalmente se analisarmos a reforma trabalhista aprovada ainda no ano de 2017.

Fruto de uma grave crise econômica sofrida pelo país em 2015, a Reforma Trabalhista vêm com o *slogan* de gerar mais empregos, uma vez que, em tese, 'destravaria' o avanço do empreendedorismo, dificultado pelas inúmeras "burocracias" impostas por nossas leis. Os empresários e políticos, em uma grande aliança de interesses foram os responsáveis pela aprovação de uma reforma que, se analisada atentamente modifica mais de 100 pontos da CLT, dentre eles, a jornada de trabalho, que passa a ser de 12 horas diárias.

As conseqüências disso são duras. Na visão do Doutor Murilo C. S. Oliveira, juiz de direito, especialista, doutor e mestre em direito, e professor de Processo do Trabalho:

"(hoje em dia) Afirma-se que o contexto de crise econômica impõe, como única saída, a criação de 'empregos sem direitos'. Justamente a possibilidade de 'opção' do trabalhador pelo regime protegido ou pelo regime sem proteção colocaria em xeque-mate o Direito do Trabalho: para o assalariado que vive apenas da sua força de trabalho, as possibilidades de real manifestação de vontade são tragadas pela necessidade. Pela necessidade individual e pelo temor do desemprego que assola milhões, o próprio trabalhador será impelido a aderir ao regime sem direitos, pois a manifestação real de liberdade pressupõe a existência de condições econômicas que viabilizem escolhas."

Somado a isso, há ainda a vasta disseminação das plataformas digitais de trabalho, que pela facilidade a que se dispõem os *Jobs*, conseguem cada vez mais uma aderência inacreditável de cidadãos desempregados que vendem sua força de trabalho à uma remuneração pífia e à ausência de qualquer formalização trabalhista.

Estão posicionados juridicamente como “parceiros autônomos”, mas na prática, o que fica claro é um desequilíbrio abismal entre os titulares destas plataformas e seus “colaboradores”, que ficam em posição ainda mais vulnerável com o advento e a aprovação da reforma.

### **2.3 Informalidades X Just in Time**

Versando sobre a modalidade de trabalho informal, trata-se de desenvolver qualquer atividade autônoma de forma independente, sem qualquer vínculo empregatício, diferente dos trabalhadores formais regidos pela CLT, que possuem garantias como férias, 13º salário, seguro desemprego, entre outras, na informalidade não está presente qualquer direito ou garantia. No Brasil, de acordo com uma pesquisa divulgada em setembro de 2019 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) junto com a PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio), existem cerca de 36 milhões de pessoas trabalhando de forma autônoma ou sem carteira assinada. (BRASIL ESCOLA)

Nas últimas décadas, o fator urbanização ampliou a ocorrência das atividades informais nas médias e grandes cidades, destaque também para o aumento do desemprego, outro fator preponderante causador da ampliação das atividades informais no Brasil. (MENDONÇA, Gustavo. MUNDO EDUCAÇÃO).

Ora, o modelo Just In Time tem como principal característica a transferência de parte da gerência da atividade a ser executada, ou seja, o trabalhador possui autonomia dentro de certos limites, uma vez que ainda há subordinação. Ao contrário da informalidade, o modelo JIT (Just In Time), não significa dizer que, obrigatoriamente, não haverá vínculo empregatício já que o modelo foi criado e implantado inicialmente nas fábricas com objetivo de otimizar o tempo de produção, diminuir custos e aumentar a produtividade dos trabalhadores, trazendo aos dias atuais, podemos facilmente visualizar o modelo presente na rotina de trabalhadores que deixara os escritórios para trabalhar de forma remota (*home office*), permanecendo vinculados as empresas. (ABÍLIO, Ludmila, 2020)

Para visualizar o modelo na prática, no aspecto da uberização, basta observar a realidade dos motoristas de aplicativo, estes executam o trabalho sozinhos, em seus próprios veículos, porém, subordinando-se as normas e diretrizes dos

aplicativos. Para Ludmila Costhek Abílio “A condição do trabalhador just-in-time é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz.”.

Acerca do trabalhador uberizado, este acaba não recebendo a proteção do direito do trabalho, pois não preenche com perfeição os pressupostos necessários à configuração do trabalho subordinado, especialmente se adotado o conceito clássico e restrito de subordinação jurídica. Por outro lado, também não usufrui totalmente das vantagens do trabalho autônomo, principalmente no que tange ao poder de negociação, tornando-se dependente economicamente de seu cliente e, portanto, numa relação de sujeição à vontade do tomador de seus serviços.

### **3.0 O CRESCIMENTO DA PRECARIZAÇÃO A PARTIR DO AVANÇO DA GLOBALIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS**

É de suma importância analisar o contexto de uma relação empregatícia, sob a ótica da precarização. Segundo definição do jurista e jornalista Marcos Alencar “precarizar” significa reduzir, diminuir, tornar escasso e quando associado a expressão trabalho, quer dizer “diminuir direitos e garantias dos trabalhadores” (ALENCAR, 2017).

Com o avanço do capitalismo, e, sobretudo da globalização de tecnologias, seguida da introdução da automação e inteligência artificial nos processos de montagem, fabricação, vendas e logística, espaços que anteriormente eram ocupados por trabalhadores que formalmente empregavam sua mão de obra em fábricas, montadoras e grandes centros de distribuição, atualmente passam a integrar o quadro crescente de trabalhadores informais no país.

Essa “mudança” de paradigma, entretanto, não trouxe consigo a formalização dos contratos de trabalho e tampouco fez nascer nova legislação que regulamentasse essa nova forma de labor. Pelo contrário, jogou milhares de trabalhadores na informalidade e sem nenhum tipo de garantia ou direito.

Para o empresariado e CEOs de grandes empresas, a redução de custos implica diretamente na alta lucratividade de suas companhias, sob o olhar da economia compartilhada, reduzir custos significa, dentre outros aspectos, enxugar os direitos e “benefícios” conferidos aos profissionais “formais” da empresa para,

assim, conseguir baratear o preço final e conseqüentemente aumentar o lucro à medida que as vendas aumentam.

Com a Uber e seu modelo de gestão não é diferente. O trabalho informal que se dá através da internet, por meio da conhecida “economia compartilhada”, nada mais é do que o uso da plataforma para auxiliar no consumo de determinado produto, que no caso em análise é a locomoção. A Uber e tantas outras companhias lucram, portanto, com a manutenção e alimentação da plataforma que liga seus colaboradores aos seus clientes; E fortalece essa “ligação” com desenvolvimento/aprimoramento de sua tecnologia, gestão financeira, grandes estratégias de marketing e promoção/divulgação.

O modelo Uber, entretanto, não se resume tão somente à isso. Taxas de “administração” são cobradas de seus consumidores e também de seus motoristas, e enquanto aquele paga para usar, este “paga” para trabalhar, uma vez que não é todo o valor cobrado do usuário que vai para o motoboy.

Não obstante, o termo ‘work on demand’, empregado por De Stefano (2016), contribui para uma análise ainda mais à fundo do que é o trabalho *just in time* empregado pelos filiados aos aplicativos que se valem da Uberização como modelo de negócio. Ao iniciar seu dia de trabalho, o motoboy não tem qualquer garantia sobre quanto de trabalho/remuneração terá recebido até o final do dia, entretanto está todo o tempo disponível ao trabalho; ou seja, opera aí uma mudança na distinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho. O motorista da Uber pode passar doze horas conectadas ao aplicativo, inteiramente disponível ao trabalho, à espera de corridas; mas sua remuneração corresponde apenas à corrida que efetua, independentemente do tempo em que ficou conectado ao aplicativo (Machado, 2019).

Além disso, segundo reportagem do *The New York Times* (Scheiber, 2017) uma vez que a empresa não pode cobrar diretamente por produtividade dos motoristas (visto que não são seus empregados), ela realiza métodos de, por meio de seus algoritmos, cobrar por um aumento na proatividade do condutor. Antes de concluir uma corrida, por exemplo, o motorista já recebe a chamada para aceitar uma próxima, de modo que isso se reverta em uma busca incessante por mais e mais ganhos.

“Ademais, com o intuito de manter os motoristas em atividade, a empresa explorou a tendência do estabelecimento de metas pessoais de forma que, quando o motorista aperta o botão para se desconectar do aplicativo, ele recebe antes um alerta da Uber de que está próximo de atingir seu objetivo - o que, frequentemente, o faz desistir da decisão de se desconectar. Dessa forma, sob uma análise simples, todo o software da empresa é trabalhado para um aumento do mais-valor absoluto (expansão da jornada de trabalho) e relativo (à medida que rebaixa o valor da força de trabalho, com o aumento do número de motoristas) e redução da remuneração a despeito da redução efetiva do valor da força de trabalho.” (FRANCO E FERRAZ, 2018)

Daí surge o termo Uberização, que em tese, seriam atividades autônomas em que o trabalhador teria a autonomia e liberdade para escolher sua jornada laboral, gerenciando o seu “próprio” tempo e trabalho. Mas que acabou convertendo-se em uma grande máquina de lucros onde as engrenagens são os próprios vendedores da mão de obra; que por não terem outra opção de labor, seja devido à alta concorrência do mercado por profissionais qualificados, seja pela falta de oportunidades, aceitam submeter-se ao risco de não terem garantidos seus auxílios em caso de doença ou morte, bem como aposentadoria, férias, 13º salário, licença maternidade/paternidade, salário-família e seguro-desemprego, só pra citar alguns direitos perdidos, em nome de uma já disseminada falsa ideia de autogerenciamento.

### **3.1 O impacto da pandemia do Corona vírus no agravamento à precarização e informalidade**

Em meados de Março de 2020 o Brasil é massacrado pelos altíssimos números de contaminados e mortos pelo até então desconhecido Covid-19. UTIs superlotavam e postos de trabalho entravam em recessão e demissão em massa de funcionários. A medida Provisória 927 nasce como uma tentativa de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e preservação do emprego e da renda.

Um dos principais pontos que a medida levantou foi a possibilidade de celebração de acordos individuais escritos entre empregado e empregador nos limites dispostos na Carta Magna Nacional. Seus artigos são claros no que tratam da tentativa urgente de cuidar da saúde financeira dos empregadores para preservar empregos. Mas sua vigência foi questionada por muitos líderes de sindicatos e especialistas.

Em nota, Ministério Público do Trabalho (MPT) também se manifestou contra a MP. A entidade

“Vê com extrema preocupação medidas que ao reverso de manterem o fluxo econômico em mínimo andamento mesmo em meio à crise, interrompem abruptamente a circulação de recursos e expõe uma gama enorme da população ao risco iminente de falta de subsistência” (Ministério Público do Trabalho, 2020)

E é neste sentido que um entrevistado da reportagem de João Soares (2020), publicada por Deutsche Welle expõe sua preocupação: "Eu gostaria de estar recolhido, só que, infelizmente, as contas não vão parar por 15 dias", lamenta **Carlos**. Ele estima ter havido uma queda de 30% no número de corridas desde segunda-feira (16/3), quando as aulas foram suspensas no estado e começou a aumentar a adesão ao isolamento. Segundo a mesma reportagem

“Do total de **38,4 milhões de informais, 24,2 milhões são trabalhadores autônomos**, o maior nível da série histórica iniciada em 2012. O percentual deles que não possui **CNPJ** chega a quase 80%. A informalidade inclui, ainda, as categorias de trabalhador sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem **CNPJ** e trabalhador familiar auxiliar. O crescimento da informalidade foi determinante para conter o aumento da taxa de desemprego nos últimos anos. De **2014 a 2019**, a população desocupada quase dobrou, tendo crescido 87,7% e chegado a 12,6 milhões de brasileiros.”

Estes altos números e percentuais retratam um Brasil anterior à pandemia que certamente não se distanciará muito do que os pesquisadores encontrarão ao avaliar o quadro de informais que a crise política-social-econômica desencadeada pelo vírus deixou.

Além disso, se analisadas as condições propiciadas pelas grandes marcas como Ifood, Uber, Rappi e tantos outros para que seus colaboradores trabalhem em segurança na certeza de que estarão garantindo seu sustento e de suas famílias, a realidade traz um retrato duro e degradante.

Se antes, onde não havia o perigo de contágio de um vírus que podia levar à óbito, os profissionais autônomos da economia compartilhada já trabalhavam de sol a sol, dormindo nas ruas, dentro de suas caixas de entrega, para “aproveitar” o grande *rush* dos horários de pico dos centros urbanos para fazer sua renda extra, com a pandemia então, essa precariedade que já era notória só se agravou.



“Antes de iniciar a corrida, **Carlos Nogueira**, de 40 anos, avisa que a viagem acontecerá com os vidros abertos e coloca um pote de álcool em gel à disposição. São as únicas medidas de prevenção ao alcance do motorista da Uber, que tem um filho pequeno no grupo de risco da pandemia do novo coronavírus (**Covid-19**) por ter bronquite. O isolamento ou home office não são uma opção para **Carlos**. Sem reservas financeiras, ele paga a prestação do carro que dirige para trabalhar, com dois anos de parcelas pela frente.” (**Deutsche Welle, 2020**).

Este é mais um trecho da reportagem da DW Brasil, no Rio de Janeiro, que resume bem como a pandemia chegou e atingiu estes trabalhadores. Sem renda garantida, sem sindicato ou categoria que os alcance e sem contrato de trabalho que os ampare, a única saída para muitos que perderam seus postos de trabalho ou que tiveram suas jornadas e salários reduzidos pela pandemia foi recorrer a “facilidade” ofertada pela Uberização para não passarem necessidades.

### **3.2 Medida Provisória nº 927 como garantidora da continuidade do emprego e os seus desdobramentos na relação empregatícia.**

Em 22/03/2020 foi publicada a Medida Provisória nº 927 que dispunha sobre as alternativas trabalhistas criadas pelo governo federal, a partir do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional, para o enfrentamento do Novo coronavírus (covid-19). Conforme dispôs seu artigo 3º

“Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas” (BRASIL, 2020)

Seu maior ponto de enfoque foi com relação a determinados prazos e requisitos que anteriormente eram versados de determinada forma na CLT, e na MP, versam de outra forma, mais flexível. Tendo aplicação a todos os empregados regidos pela CLT, aqueles protegidos pelo art.7º da CF e do art.3º da CLT, e também aos empregados terceirizados (Lei 6.019/1974), trabalhadores temporários (Lei 6.019/1974), empregadores rurais (Lei 5.889/1973) e aos empregados doméstico, nas hipóteses em que couber (Lei Complementar nº150/2015).

Um dos principais pontos da MP a redução salarial, entendemos da seguinte forma: como preconiza o artigo 2º:

Art. 2º: Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Ou seja, poderia haver discussão sobre a redução salarial entre empregado e empregadores, desde que respeitados os limites da Constituição. Como a CF em seu artigo 7º, inciso VI diz que são direitos dos trabalhadores: a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Ou seja, a irredutibilidade dos salários dos trabalhadores é um direito, haja vista que a CF é a norma hipotética fundamental maior. Dessa forma, desde que haja convenção em acordo coletivo, não pode haver redução salarial.

Alguns dos demais pontos foram as férias e as suas modificações. Entre elas estava a modificação do aviso prévio, onde anteriormente havia um aviso prévio de 30 dias para concessão de férias, e durante a vigência da MP o prazo foi flexibilizado para 48 horas. Em outro ponto, para se adquirir as férias, era necessário o período aquisitivo de 12 meses, ou seja, passar 12 meses trabalhando para poder adquirir as férias, esse período também foi flexibilizado, independentemente de ter completado o período aquisitivo ou não, poderiam ser concedidas as férias. Nesse ponto, havia a possibilidade de antecipação de férias futuras, ou seja, férias que viriam a ser rogadas futuramente seriam antecipadas para que sejam gozadas na época. Outra questão sobre as férias, é o pagamento destas, que conforme previsto na CLT o trabalhador recebe com 2 dias de antecedência do gozo das férias, com a MP, esse pagamento poderia ser liberado apenas no mês subsequente.

Um último ponto, ainda sobre as férias, é a prática comumente conhecida como venda das férias, o abono pecuniário. Essa prática é conhecida como uma faculdade do empregado, que opta entre gozar das férias ou receber o pagamento por estas, mas, durante a vigência da MP 927, deixou de ser uma faculdade do empregado e passa a ser do empregador, cabendo a este a escolha de pagar as férias ou conceder aos trabalhadores as suas respectivas férias.

A medida provisória em questão ainda autorizou que os empregadores mudassem o regime de trabalho para teletrabalho, desde que o empregado fosse notificado por meio eletrônico ou escrito com antecedência mínima de 48 horas e cabendo ao empregador adquirir, ceder ou manter o equipamento necessário para realização do trabalho. Esta medida também se aplicava a estagiários e aprendizes.

### **3.3 A flexibilização das regras e princípios trabalhistas vista sob a ótica da manutenção da continuidade das relações empregatícias**

É melhor ter seu contrato de trabalho extinto ou flexibilizado? A resposta parece-nos óbvia. É mister que os limites constitucionais devem ser respeitados, como o princípio da proteção do hipossuficiente e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Todavia, como já anteriormente era permitido, e a MP endossar mais essa possibilidade, os empregadores poderão extinguir os contratos de trabalho alegando a tese de “força maior”. Se enquadrando perfeitamente a situação atual.

Pois, como preconiza o artigo 501 da CLT:

Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. (BRASIL, 1943)

Se os empregadores, diante da impossibilidade de realizar as relações comerciais e da total paralisação da cadeia de suprimentos da economia de mercado, para não darem entrada nos seus respectivos processos de falência, começassem a optar por extinguir os contratos de trabalhos, baseados na tese da força maior presume-se que haveria uma demissão em massa dos trabalhadores.

Objetivando impedir essa demissão em massa, e garantir e resguardar o princípio da continuidade da relação de emprego, algumas regras, normas e princípios talvez devam ser flexibilizados. Tal princípio estima a permanência do empregado em determinado vínculo empregatício, e, compreende que, como regra, o contrato de trabalho tem prazo indeterminado, salvo excepcionalidades, a Súmula N° 212, TST, remete-se ao princípio em questão:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.” (BRASIL, 2003).

Entretanto, por mais que certas medidas tenham sido tomadas buscando preservar o maior número de empregos e evitar uma onda de demissão em massa, podem abrir prerrogativas para um “enfraquecimento” da CLT, e por consequência, expandindo a precarização das relações de trabalho tanto formais, que perderiam direitos que foram conquistados ao longo do tempo, quanto informais, como motoristas de aplicativo, já que para esses ficaria ainda mais distante uma possível formalização da categoria que lhes seguraria direitos já são garantidos aos formais.

A vigência da MP 927 encerrou em 19 de julho de 2020, uma vez que não foi votada para que houvesse conversão em lei, dessa forma, as medidas não são mais válidas e as relações de trabalho voltaram a ser regidas nos moldes da CLT.

No entanto, apesar da caducidade da MP 927, outra medida provisória, também criada com objetivo de preservar a continuidade da relação de trabalho durante a pandemia, a MP 936 foi convertida na lei nº 14.020/20 e apesar de alguns vetos, as principais normas foram preservadas, as possibilidades de redução de salário e jornada durante a pandemia e a exclusão quase total da atuação sindical em acordos coletivos é extremamente preocupante uma vez que os sindicatos são responsáveis por reivindicar e proteger os direitos dos trabalhadores, excluindo a participação destes o empregado fica a mercê das vontades do seu empregador. Para Aderson Bussinger a nova lei representa “Um verdadeiro “estado de sítio” nas relações laborais, amordaçando sindicatos e juridicamente e estabelecendo quase que exclusivamente a “negociação individual”, que leia-se: a vontade unilateral do empregador.” (ESQUERDA ONLINE, 2020.)

Diante de todo o exposto, e, considerando esse cenário, urge a necessidade de se criarem meios alternativos e significativos de soluções na legislação trabalhista brasileira. O trabalhador deve quebrar paradigmas, reorganizar e fortalecer sindicatos e ir de encontro ao velho direito do trabalho. Assim como a sociedade muda, o direito acompanha as inúmeras mudanças. O trabalhador deve buscar novas regras que abranjam o modelo Uber de trabalho. A legislação ainda não acompanhou, mas deve. O fenômeno da mudança social está intimamente relacionado com as mudanças do direito.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo defendemos a visão de que a Uberização da mão de obra, fenômeno fruto da grande globalização de tecnologias do nosso século, e vendida sob o slogan de “autogerenciamento”, ainda que represente uma única saída aos brasileiros que precisam de trabalho, não deixa de ser uma nova forma de labor nascida e ofertada sem nenhum tipo de regulamentação.

Como anteriormente explanado, a Uber, 99, Ifood, e tantas outras gigantes desta indústria, como uma forma de reduzir custos e de extrair o máximo de “produção” (leia-se: corridas), de seus credenciados, programou um sistema inteiro de software e de operações para que, com o mínimo de formalidade trabalhista possível, e sem qualquer tipo de garantia ou direito, ainda assim consiga atingir uma adesão tão alta como a que percebemos nos grandes centros urbanos por parte dos credenciados para trabalhar nas plataformas, e também de nós, clientes.

Segundo o site da Uber, para manter a sua nota dentro da média, ou seja, acima de 4,6, o esperado é que o motorista mantenha sempre um excelente padrão de atendimento aos clientes (passageiros) em todas as viagens, ligando o ar-condicionado (ou perguntando a preferência do cliente pela janela aberta), oferecendo balas e água, e, principalmente, mantendo o carro limpo, aspirado e impecável.

Diante do exposto, depreende-se, um pouco, o que é verdadeiramente a gestão na economia compartilhada. A empresa se abstém de toda e qualquer responsabilidade legal e trabalhista, não oferece nenhum “meio de produção” além de seu software, para quem seus credenciados atuem em seu nome; mas articula-se de tal modo que, pessoas já sem muita renda contraem empréstimos ou contratam serviços de aluguel para adquirir um carro ou moto e ainda se sujeitam à um crivo de análise de seu desempenho que não provém da empresa para qual atua. Mas sim de seus clientes. Que possuem diversas subjetividades e variáveis na hora de dar ou não a sua nota pelo serviço prestado.

Vale salientar, ainda, que a depender de como e de quanto essas notas são dadas pelos usuários do negócio, o motorista ou motoboy pode, se cair em seu desempenho, ser temporariamente suspenso ou até instantaneamente desligado da plataforma, sem qualquer aviso prévio.

Dessa forma podemos concluir reconhecendo que, apesar da uberização ter sido uma solução remediadora do desemprego uma vez que, por não exigir alto conhecimento técnico ou análise curricular, consegue absorver grande parte dos desempregados do mercado formal e ainda suprir uma demanda de consumo nos grandes centros; ao mesmo tempo, facilita a acumulação capitalista por parte dessas empresas à medida que também aumenta a precarização trabalhista uma vez que, não há proteção jurídica e legislativa à esses trabalhadores.

Encerramos esta explanação científica esperançosas em uma revolução, sobretudo legislativa no que diz respeito a esse novo modelo de negócio. O direito muda à medida que a sociedade muda, e não o contrário. Portanto, para que alcancemos justiça social e a tão sonhada busca pela equidade econômica se torne algo concreto em nossa sociedade ainda tão desigual, é necessário que estes trabalhadores, munidos de informação e de consciência de classe, organizem-se em sindicatos e cooperativas para que a luta por uma legislação que os alcance se torne algo real. E as jornadas de trabalho exaustivas, sob regime de prontidão, com credenciados destas plataformas dormindo nas ruas para conseguirem atingir suas metas e assim complementarem suas rendas se torne algo da década anterior.

## REFERÊNCIAS

ABET: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Decisões judiciais abrem precedente para consolidar ‘uberização’ dos empregos por aplicativo no Brasil.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/decisoes-judiciais-abrem-precedente-para-consolidar-uberizacao-dos-empregos-por-aplicativo-no-brasil/>> Acesso em: 21 set. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a erado trabalhador just-in-time?**. Estudos Avançados, Campinas, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 1-16, mar./2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n98/0103-4014-ea-34-98-111.pdf>. Acesso em: 22 set. 2020.

ALMEIDA, Amador. **CLT Comentada**. 9ª Edição. São Paulo. Saraiva. 2015.

ALMEIDA, Cássia. **A uberização do trabalho no século XXI.** Época, 28 de maio de 2018. Disponível em: <<https://epoca.globo.com/tecnologia/noticia/2018/05/uberizacao-do-trabalho-no-seculo-xxi.html>> Acesso em: 29 de mar. de 2020.

ANDRADA, Alexandre. **Chineses, robôs e a ‘Uberização’ das relações de trabalho: Diga adeus às férias e ao 13º.** The Intercept Brasil, 09 de abr. de 2019. Disponível em: <<https://theintercept.com/2019/04/08/uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>> Acesso em: 29 de mar. de 2020.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **“Precário não é, mas eu acho que é escravo”:: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização.** RECADM, Curitiba, Paraná, v. 18, n. 1, p. 1-28, fev./2018. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/viewFile/2544/1043>. Acesso em: 2 set. 2020.

AUTO ESPORTE. **Uber: conheça a história e polêmicas da empresa de transporte.** 28 de abr. de 2017. Disponível em: <<https://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.html>> Acesso em: 06 de abr. de 2020.

BRASIL ESCOLA. **Trabalho Informal**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/empregos-informais.htm>> Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 29 de mar. de 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: Edição Federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2020.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 31 out. 2020.

CAPITAL RESERACH. **Liberalismo econômico: o que é e o que ele prega**. Disponível em: <https://www.capitalresearch.com.br/blog/investimentos/liberalismo-economico/>. Acesso em: 1 set. 2020.

CNTTL. **Pernambuco: Motoristas de Uber fundam Sindicato e se filiam à CUT**. Disponível em: <<https://cnttl.org.br/noticia/7195/pernambuco-motoristas-de-uber-fundam-sindicato-e-se-filiam-a-cut>>. Acesso em: 18 nov. 2020.

De Stefano, V. (2016). **The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" (Conditions of Work and Employment Series, No. 71)**. Geneva, Suíça: ILO.

DIREÇÃO CONCURSOS. **MP 927/2020 e Covid-19: entenda as 8 medidas trabalhistas de enfrentamento da calamidade pública**. Disponível em: <<https://www.direcaoconcursos.com.br/artigos/mp-927-2020-e-coronavirus-saiba>>



quais-sao-as-8-medidas-trabalhistas-de-enfrentamento-da-calamidade-publica/.>. Acesso em: 31 out. 2020.

EGESTOR. **Just In Time (JIT): Entenda o que é e como funciona?**. Disponível em: <https://blog.egestor.com.br/just-in-time/>. Acesso em: 23 set. 2020.

EL PAÍS. **Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP**. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205\\_330204.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html). Acesso em: 1 set. 2020.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos**. Época Negócios, 22 de maio de 2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/05/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.html>>. Acesso em: 01 de abr. de 2020.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Uber vai pagar motorista que parar por coronavírus**. 08 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/03/uber-vai-pagar-motorista-que-parar-por-coronavirus-nos-eua.html>>. Acesso em: 10 de abr. de 2020.

ESQUERDA ONLINE. **Lei 14.020/2020 blinda acordos individuais feitos na pandemia e cria estado de sítio nas relações trabalhistas**. Disponível em: <<https://esquerdaonline.com.br/2020/07/15/lei-14-020-2020-blinda-acordos-individuais-feitos-na-pandemia-e-cria-estado-de-sitio-nas-relacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 19 nov. 2020.

ESTADÃO. **O material jornalístico produzido pelo Estadão é protegido por lei. As regras têm como objetivo proteger o investimento feito pelo Estadão na qualidade constante de seu jornalismo**. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/os-efeitos-economicos-da-covid-19-em-todo-o-mundo/>>. Acesso em: 30 out. 2020.

EXAME. <https://exame.com/economia/quanto-uma-familia-precisa-para-se-sustentar-no-brasil/>. Disponível em: <https://exame.com/economia/quanto-uma-familia-precisa-para-se-sustentar-no-brasil/>. Acesso em: 14 set. 2020.

EXTRA CLASSE. **Aplicativos do século 21 obrigam a trabalhar como no século 19**. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/geral/2020/03/aplicativos-do-seculo-21-obrigam-a-trabalhar-como-no-seculo-19/>. Acesso em: 15 set. 2020.

FIA: FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO. **Reforma Trabalhista: O que é, Quando Surgiu e a Nova Lei**. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 set. 2020.

FILHO, Janderson. Motorista de aplicativo: Tem direito trabalhista no Brasil? **Jornal Contábil**, 03 de out. de 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/motorista-de-aplicativo-tem-direito-trabalhista-no-brasil/>.> Acesso em: 01 de abr. de 2020.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>> Acesso em 03 de abr. de 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, D. L. D. S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista. CADERNOS EBAPE.BR**, Rio de Janeiro , v. 17, Edição Especial, p. 1-13, dez./2019. Disponível em: <[https://www.scielo.br/pdf/cebape/v17nspe/1679-3951-3951-cebape-17-spe-844.pdf](https://www.scielo.br/pdf/cebape/v17nspe/1679-3951-cebape-17-spe-844.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2020

FRANCO, David. FERRAZ, Deise. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v17nspe/1679-3951-cebape-17-spe-844.pdf>>. Acesso em 03 de abr. de 2020.

FREIRE, Flávio. Cadeirante em SP enfrenta pandemia percorrendo até seis quilômetros para fazer entregas. **O Globo**, 17 de abr. de 2020. Disponível em: <[https://oglobo.globo.com/sociedade/cadeirante-em-sp-enfrenta-pandemia-percorrendo-ate-seis-quilometros-para-fazer-entregas-24378109?utm\\_source=Twitter](https://oglobo.globo.com/sociedade/cadeirante-em-sp-enfrenta-pandemia-percorrendo-ate-seis-quilometros-para-fazer-entregas-24378109?utm_source=Twitter)>. Acesso em: 29 de mar. de 2020.

Ifood derruba liminar que o obrigava a pagar entregadores afastados por coronavírus. **Diário de Pernambuco**, 07 de abr. de 2020. Disponível em: <<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/brasil/2020/04/ifood-derruba-liminar-que-o-obrigava-a-pagar-entregadores-afastados-po.html>>. Acesso em: 07 de abr. de 2020.

INSTITUTO HUMANISTAS UNISINOS. **Epidemia de coronavírus expõe vulnerabilidades da “uberização”**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597235-epidemia-de-coronavirus-expoe-vulnerabilidades-da-uberizacao>. Acesso em: 11 nov. 2020.

JUSBRASIL. **CRIAÇÃO DO 13º SALÁRIO COMPLETA 50 ANOS**. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/noticias/3183849/criacao-do-13-salario-completa-50-anos#:~:text=Se%20fim%20de%20ano%20%C3%A9,do%2013%C2%BA%20sal%C3%A1rio%20%2C%20em%201962..> Acesso em: 2 set. 2020.

LABUTA. **O futuro do Direito do Trabalho: a uberização ultraliberal!**. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2019/10/26/o-futuro-do-direito-do-trabalho-a-uberizacao-ultraliberal/>. Acesso em: 23 set. 2020.

Machado, L. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo**. **BBC News Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 11 nov. 2020

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23ª ed. - São Paulo: Atlas, 2007.

MAZUI, Guilherme; CASTILHOS, Roniara. **Temer sanciona regulamentação de aplicativos de transporte privado de passageiros, como Uber e Cabify**. Portal G1, 26 de mar. de 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/temer-sanciona-regulamentacao-de-aplicativos-de-transporte-privado-de-passageiros-como-uber-e-cabify.ghtml>>. Acesso em: 01 de abr. de 2020.

MELO, Caroline. **Uber: a história da startup mais valiosa do mundo**. Administradores, 04 de ago. de 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em: 30 de mar. de 2020

MENDES, Tatyane. O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela?. **Carta Capital**, 09 de ago. de 2019. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>.> Acesso em: 29 de mar. de 2020

MIGALHAS. **Dia do trabalhador: conheça a conquista do proletariado ao longo dos anos**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/278889/dia-do-trabalhador-conheca-a-conquista-do-proletariado-ao-longo-dos-anos>. Acesso em: 1 set. 2020.

MUNDO EDUCAÇÃO. **Trabalhos Informais**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/trabalhos-informais.htm>. Acesso em: 22 set. 2020.

OLIVEIRA, Filipe. **Avanço do serviço via aplicativo põe em xeque futuro do emprego formal**. Folha de S.Paulo, 11 de ago. de 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/avanco-do-servico-via-aplicativo-poe-em-xeque-futuro-do-emprego-formal.shtml>.> Acesso em: 10 de abr. de 2020.

OLIVEIRA, Tatiana. **A uberização das relações de trabalho**. Carta Capital, 09 de ago. de 2019. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>.> Acesso em: 05 de abr. de 2020.

POCHMANN, Márcio. **A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil**. Blog da Boitempo, 24 ago. 2016. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/>.> Acesso em: 10 de abr. de 2020.

POLITIZE. **UMA BREVE HISTÓRIA DOS DIREITOS DO TRABALHO**. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em: 1 set. 2020.

PORTAL G1. **Lei que regulamenta o transporte por aplicativos entra em vigor nesta terça**. 23 de mar. de 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/lei-que-regulamenta-o-transporte-por-aplicativos-entra-em-vigor-nesta-terca.ghtml>.> Acesso em: 29 de mar. de 2020

REDE BRASIL ATUAL. **Juízes criticam MP 927. 'Em choque', diz magistrado. Ministério Público pede soluções negociadas**. Disponível em:

<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/03/juizes-criticam-mp-927/>. Acesso em: 11 nov. 2020.

SCHEIBER, N. **How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons.** 2017. Disponível em: <Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html> >. Acesso em: 11 nov. 2020.

TRABALHISMO EM DEBATE. **Qual o significado da precarização do trabalho?**. Disponível em: <https://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/04/qual-o-significado-da-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 11 nov. 2020.

Tribunal Região do Trabalho, 2º Região. **Mandado de Segurança Cível nº 1000954-52.2020.5.02.0000**. Desembargadora Dóris Ribeiro Torres Prina. 07 de abril de 2020. São Paulo, 07 de abr. de 2020.

Tribunal Regional do Trabalho, 2º Região. **Tutela Antecipada Antecedente nº 1000396-28.2020.5.02.0082**. Juiz Elizio Luiz Perez. 05 de abril de 2020. São Paulo, 05 de abr. de 2020.

Tribunal Superior do Trabalho, 5º Turma. **Recurso de Revista nº 10001238920175020038**. Relator: Ministro Breno Medeiros. 05 de fevereiro de 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 07 de mar. de 2020.

VALENTE, Fernanda. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. Consultor Jurídico, 05 de fev. de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 10 de abr. de 2020.