

AS CONSEQUÊNCIAS NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS SARS-COV-2

CONSEQUENCES ON UBERIZATION OF WORK IN CONTEXT OF THE SARS-COV-2 CORONAVIRUS PANDEMIC

Ederson da Silva Stelato¹
Gustavo Lúcio Calanca²
Kátia Eliane Santos Avelar³
Maria Geralda de Miranda⁴

Resumo:

O presente trabalho faz uma abordagem bibliográfica caracterizando a forma como a pandemia pelo coronavírus SARS-CoV-2, que além de intensificar as desigualdades entre as empresas digitais cujos lucros alavancaram e os trabalhadores uberizados que tiveram um aumento da exploração da força do trabalho e nos riscos à saúde, por um lado trouxe maior visibilidade destes à mídia na luta por direitos e por outro pode ter acelerado o avanço tecnológico que provavelmente confluirá na substituição dos mesmos.

Palavras-chave: trabalho, uberização, pandemia, SARS-CoV-2.

Abstract:

The present work makes a bibliographical study characterizing like SARS-CoV-2 coronavirus pandemic, that in addition to intensify the inequalities between digital companies whose profits leveraged and uberized workers that had an increase in the exploitation of the labor force and in health risks, on the one hand, it brought them greater visibility to media in the fight for rights and, on the other hand, it may have accelerated the technological advance that will probably lead to their replacement.

Keywords: work, uberization, pandemic, SARS-CoV-2.

1 INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho trata-se de uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, sendo uma evolução da flexibilização do trabalho, na qual vigora sujeitar os trabalhadores a uma exploração maior de sua força de trabalho e favorece o ganho do capital

¹ Biomédico pela Universidade de Marília, Bacharel em Química pela Universidade do Oeste Paulista, Especialista em Microbiologia pela Universidade do Oeste Paulista, Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local do Centro Universitário Augusto Motta - UNISUAM, Perito Criminal do Núcleo de Perícias Criminalísticas de Presidente Prudente/SP. E-mail: ed.stelato@gmail.com

² Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Estadual de Londrina, MBA em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas, Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local do Centro Universitário Augusto Motta, UNISUAM. E-mail: gulucio@hotmail.com

³ Doutora em Ciências pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ. Pesquisadora em Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora do CNPq. Docente e Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local do Centro Universitário Augusto Motta, UNISUAM. E-mail: katia.avelar@gmail.com.

⁴ Pós doutora em Políticas Públicas e Formação Humana pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Pesquisadora do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Local do Centro Universitário Augusto Motta, UNISUAM, Rio de Janeiro, RJ. E-mail: mgeraldamiranda@gmail.com

por parte das empresas envolvidas conforme Abílio (2019). No caso da uberização, as empresas de grande visibilidade, são as empresas digitais, que se encontram presentes nos aplicativos das grandes redes da tecnologia da informação e o termo “uberização”, deriva da empresa *Uber*, que no caso foi a que mais deixou em evidência essa nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020).

A uberização que iniciou como uma forma de trabalho complementar, perante ao aumento do desemprego, principalmente em países periféricos como o Brasil, foi ganhando cada vez mais adeptos como principal fonte de renda, popularizando as empresas digitais via aplicativos e gradativamente, foi se tornando evidente tão desigual era a relação entre os trabalhadores uberizados e as referidas empresas digitais, com trabalhadores cada vez mais explorados e desprovidos de direitos e em contrapartida as empresas digitais lucrando progressivamente (ABÍLIO, 2020).

Durante a pandemia pelo novo coronavírus, denominado de Covid-19 (SARS-CoV-2), essa relação desigual ficou mais intensificada (DUTRA; COUTINHO, 2020), o que torna o principal foco desse estudo bibliográfico, verificando as consequências da pandemia, principalmente sobre a classe trabalhadora de motoristas e de entregadores por aplicativos, pois ao mesmo tempo que demonstraram ser um serviço essencial por conta das medidas de isolamento e prevenção ao novo coronavírus, o referido serviço foi marcado pelo aumento exploração (MORAES, 2021).

2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Conforme Brandão (1981) e Albornoz (2014), o trabalho e o capital, ao longo da história da humanidade, iniciaram de modo igualitário e comunitário nas sociedades tribais que gradativamente, à medida que as civilizações foram se tornando mais complexas, a distribuição de ambos foi se tornando desigual, havendo uma minoria elitizada, acumuladora de riqueza, que domina e controla uma maioria de indivíduos subalternos que sobrevivem às custas dessa elite com a execução de muito trabalho, havendo até mesmo ocasiões de escravidão. No entanto, tal relação entre trabalho e capital, passa a ganhar uma visibilidade maior, a partir da primeira Revolução Industrial, ocorrida na segunda metade do século XVIII na Inglaterra, pois a elite, a burguesia industrial, passa a buscar meios de orientação que proporcionem o aumento da produção, isto é, a obtenção de lucro, que conseqüentemente, atinge as condições dos trabalhadores (MARTINS; MIRANDA, 2017).

Perante a corrente evolutiva entre trabalho e capital, destaca-se o taylorismo, em que há uma aplicação de uma perspectiva científica na administração, com intuito de impor regras sobre o trabalhador, que passa executar sua atividade com total controle visando no aumento da produtividade. Posteriormente, no pós segunda guerra mundial, nas décadas de 1950 e 1960, vigorou o Fordismo, que somado com a administração humana do taylorismo, vigara-se a organização das máquinas, com a implementação da linha de montagem (esteira rolante), reduzindo, o máximo possível, o tempo de produção, o que exigia trabalhadores executando funções específicas (RIBEIRO, 2015).

Sucessivamente, na década de 1980, entra em evidência o toyotismo, iniciado no Japão, baseada na tecnologia da informação, que promove a automação flexível e a produção

conforme a demanda (*just-in-time*), ressaltando a qualidade em vez da quantidade, que conseqüentemente, passa a buscar por mão de obra multifuncional, exigindo uma maior qualificação dos trabalhadores (RIBEIRO, 2015).

No final do século XX, paralelamente ao aumento do desemprego pelo crescimento da automação e pela necessidade de mais qualificações, principalmente em países periféricos como o Brasil, veio à tona o neoliberalismo, que por defender a autonomia do mercado e do estado mínimo, favorece as privatizações, o enfraquecimento das organizações trabalhistas, levando ao denominado capitalismo flexível, que irá acarretar na precarização do trabalho, tais como, a terceirização, a informalidade e conseqüentemente na uberização conforme Uchoa-de-Oliveira (2020), Moraes (2021), e Graça e Araújo (2020). Por conseguinte, inicia-se as denominadas *Gig Economy*, isto é, os trabalhos denominados de “bicos” (ABILIO, 2019), somada a isso, no início do século XXI, torna-se evidente a quarta revolução industrial, onde há uma maior integração da tecnologia da informação e do mundo digital com as atividades rotineiras, principalmente no campo do trabalho (GRAGLIA; LAZZARESCHI, 2018), evidenciando os prestadores de serviços das *Gig Economy* por meio das plataformas digitais, chegando no atual cenário da uberização do trabalho (DUTRA; COUTINHO, 2020).

No ano de 2010, na cidade de São Francisco (Califórnia EUA) é fundada a empresa multinacional *Uber*, que traz uma plataforma digital que promove serviços de transporte de pessoas (TERRAGNO; NASCIMENTO, 2020). No Brasil a atividade do *Uber* iniciou no ano de 2014, no município do Rio de Janeiro e em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília, tendo seu início planejado na realização da Copa do Mundo para ganhar visibilidade (CANNAS, 2020).

3 DO TRABALHO UBERIZADO

Ressalta-se que embora essa modalidade de precarização do trabalho é denominada de “uberização”, como já mencionado, não acontece apenas com a empresa *Uber*, e, além disso, não é o único termo para tal fenômeno, sendo também denominado de economia do compartilhamento, capitalismo de plataforma ou o próprio termo *gig economy* como já referido conforme Abilio (2019), e Martins e Miranda (2017).

Essa modalidade de trabalho, segundo Branco, Comaru e Silva (2020), e Cannas (2020), já atingiu vários setores, principalmente os de serviços, tais como:

- - Transporte de passageiros (*Uber*, 99 Taxi, etc);
- - Alimentação (*Ifood*, *Uber Eats*, *Rappi*, etc);
- - Entregas de mercadorias em geral;
- - Hotelaria (*Airbnb*);
- - Serviços domésticos (*TaskRabbit*);
- - Serviços de limpeza (*Parafuzzo*);
- - Serviços de estética (*Singu*);

- - Hospedagem para animais domésticos (*Doghero*);
- - Goleiros de aluguel para times amadores (*NoGol*);
- - Entre outros.

Embora haja essa diversidade de setores, todos têm um denominador comum, que é o fato da relação entre a execução do trabalho e a respectiva empresa decorre a partir de um aplicativo/plataforma da tecnologia da informação e comunicação (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020).

De acordo com Graça e Araújo (2020), e Terragno e Nascimento (2020), e Souza (2021), Casaqui (2021), considerando que a *uberização* do trabalho é uma das consequências do capitalismo flexível vinda das correntes neoliberais, a principal retórica que essa modalidade trabalho traz consigo, é a chance dos referidos trabalhadores se tornarem empreendedores de si mesmo, pois não há uma chefia imediata e nem jornada fixa de trabalho, que permites aos trabalhadores flexibilidade para a execução do trabalho. Porém, essa ideia de empreendedores de si, na prática funciona de maneira oposta, pois embora a respectiva empresa digital via aplicativo/plataforma se apresente apenas como mediadora entre o trabalhador e o cliente, na verdade ela estabelece um controle sobre o trabalhador, o denominado controle algorítmico, que caracteriza a falsa sensação de flexibilidade, mas que na verdade submete o trabalhador uberizado a uma subordinação (autogerente-subordinado), que será melhor exposto na próxima subseção desse artigo.

3.1 Das Empresas Digitais Via Aplicativo/Plataforma

Segundo Abilio (2019), Martins e Miranda (2017), Moraes (2021), Aquino, Pilate e Felix (2020), e Zamora, Augustin e Souza (2021), as empresas digitais presentes via aplicativo/plataforma, denominadas também de empresas-aplicativo ou de empresas-plataforma ou de empresas-ponto-com, são as que deram visibilidade ao processo da *uberização* do trabalho, que como já mencionado, apresentam-se como mediadoras entre o prestador do serviço (trabalhador uberizado) e o consumidor, logo, não se demonstram como empregadoras, pois não fazem a contratação de trabalhadores, onde denominam os mesmos de colaboradores parceiros ou de empresário autônomos . Tanto os prestadores do serviço quanto os clientes são usuários das empresas-aplicativo, sendo aderidos pelo próprio cadastramento, que no caso dos prestadores de serviço, cada empresa estabelece determinadas exigências para permitir seu uso (ABILIO, 2019).

No entanto, conforme Abilio (2019) e Abílio (2020), o que coloca na dúvida do papel de mediação por parte dessas empresas digitais, é o controle que elas estabelecem sobre o serviço prestado por parte do trabalhador através do seu gerenciamento algorítmico, como por exemplo:

- O valor determinar pela prestação do trabalho é feita pela empresa-aplicativo e não pelo trabalhador;
- As empresas-aplicativo que determinam quais as regras que os trabalhadores devem seguir, que nem sempre são bem esclarecidas, e que em eventuais falhas dos mesmos, podem ser suspensos temporariamente ou até mesmos desligados do respectivo aplicativo;

- As empresas-aplicativo, de modo geral, permitem que os usuários clientes façam avaliações dos trabalhadores, promovendo o ranqueamento dos mesmos e a partir desse(s) parâmetro(s), promovem critérios para a distribuição do trabalho e na remuneração;
- Embora o trabalhador possa escolher o horário de estar prestando o serviço, geralmente, a empresa-aplicativo indiretamente determina a jornada de trabalho dele, colocando bonificações que estimulam o aumento da produtividade, que podem acarretar longas jornadas de trabalho.

À medida que as empresas-aplicativo foram ganhando visibilidade, passaram a monopolizar diversos setores, que conseqüentemente, promoveram o fechamento de empresas de terceirização e praticamente obrigaram muitos estabelecimentos de mercadorias e serviços a se aderirem às mesmas, para assim, continuarem terem alcance aos clientes que foram se aderindo a essas vias digitais conforme o aumento da popularidade delas. Logo, o ganho financeiro por parte dessas empresas-aplicativo se alavancou de modo totalmente desproporcional com relação ao ganho dos respectivos trabalhadores, pois tendo em vista que os mesmos não são contratados como trabalhadores, tais empresas não se sujeitam aos encargos financeiros para a manutenção de trabalhadores formais (ABILIO, 2019).

A grande visibilidade dessas empresas-aplicativo foi devida pela fácil propagação de seu marketing que se deu a partir de diversas redes de relações presentes no mundo digital, onde tais redes, que contêm vários usuários geralmente de relacionamento fraco, deram a oportunidade para essas empresas-aplicativo fortalecerem tais relações, promovendo os encontros, teoricamente seguros, entre trabalhador e cliente, isto é, viabilizando e facilitando a comunicação entre ambos, que antes do intermédio do aplicativo, era algo praticamente ausente, por isso uma relação fraca (MARTINS; MIRANDA, 2017).

Logo, de acordo com Abilio (2019), Martins e Miranda (2017), e Branco, Comaru e Silva (2020), a popularização dessas empresas-aplicativo foi principalmente por se beneficiarem do capital social (recursos econômicos, culturais e simbólicos) oferecido por essas redes de relação, promovendo o aumento da confiança entre os diversos usuários presentes nessas redes e, além disso, também por se beneficiarem do denominado *crowdsourcing*, processo que basicamente transfere o trabalho, os custos e as responsabilidades para a multidão de usuários dessas redes, tanto cliente que faz seu próprio cadastro e alimenta seu perfil com dados, quanto os trabalhadores que arcam com seus próprios instrumentos de trabalho, bem como, as despesas e custos com seguro, manutenção, alimentação e entre outros, cuja situação desfavorável será abordada com mais detalhes na próxima subseção.

3.2 Dos Trabalhadores Uberizados

Considerando que atualmente há uma variedade de modalidades de trabalho/serviço que convergiram para os aplicativos e conseqüentemente, há uma diversidade de trabalhadores uberizados, o presente artigo estará dando uma maior ênfase para os motoristas de transporte de passageiros e principalmente para os entregadores (bikeboys e motofretistas) no contexto do Brasil, que adquiriu bastante visibilidade principalmente durante a pandemia do covid-19 (ABÍLIO, 2020), por ter se tornado um trabalho essencial enquanto que muitos mantiveram o isolamento e o teletrabalho (homeoffice) para evitar a propagação do contágio pelo novo coronavírus e que será abordado especificamente na próxima seção.

Segundo Abílio (2019), Coutinho (2020), Uchôa-de-Oliveira (2020), Aquino, Pilate e Félix (2020), Branco, Comaru e Silva (2020), Zamora, Augustin e Souza (2021), os trabalhadores uberizados, também denominados de trabalhadores *just-in-time* ou de trabalhadores *on-demand*, carregam consigo uma série de desvantagens, como por exemplo:

- - Por não serem contratados pelas empresas-aplicativo, ficam totalmente desprovidos de garantias, direitos e segurança do trabalho;
- - Arcam com todos os riscos e custos de sua atividade;
- - Não têm garantias sobre sua jornada de trabalho e remuneração;
- - O ganho financeiro dos mesmos é risório perto do lucro obtido pelas empresas-aplicativo;
- - Não têm total controle sobre o valor a ser pago pelo seu trabalho;
- - São submetidos a avaliações pelos clientes/consumidores, sendo um meio informal para a qualificação do trabalho prestado;
- - A alta concorrência entre os trabalhadores, exigem dos mesmos maiores desgastes funcionais para garantirem um destaque, para terem a possibilidade de garantir um ganho financeiro melhor.

Tendo em vista que não há meios formais de controle de qualidade dos serviços e funções executados por esses trabalhadores, tem acontecido o processo de amadorização, isto é, muitos leigos ou indivíduos de baixa qualificação são aceitos pelas empresas-aplicativos para a prestação do serviço, que no caso, a precarização além de estar inserida no contexto do trabalhador, reflete também no cliente que fica submetido a um serviço amador (ABILIO, 2019).

Na verdade, a uberização promove uma relação de subordinação do trabalho ao capital, sendo que desde o momento que o trabalhador liga o seu aplicativo até o momento que o desliga, tem todo o seu trabalho controlado pela empresa-aplicativo, na qual a jornada de trabalho é definida pela coerção econômica, ou seja, a própria necessidade que obriga o trabalhador realizar longas jornadas, acima de oito horas diárias previstas na legislação trabalhista (ZAMORA; AUGUSTIN; SOUZA, 2021). Frequentemente, o trabalhador não tem acesso às regras colocadas pela plataforma ou não são bem esclarecidas, sendo que abruptamente, o trabalhador pode ser desligado da plataforma sem nenhuma justificativa, ficando sem sua fonte de renda, e como já citado, além disso, há uma total falta de transparência por parte da plataforma com a distribuição da demanda (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

No Brasil, o número elevado de desemprego, somada a reforma trabalhista com a aprovação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que flexibiliza mais as relações entre trabalhador e capitalista (CANNA, 2020), favoreceram a grande procura por muitos brasileiros pelo trabalho a partir de aplicativos, conforme informado por Terragno e Nascimento (2020), 3,8 milhões de pessoas declararam na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE, realizada no ano de 2019, que a sua principal fonte de renda são os aplicativos.

De acordo com o exposto por Branco, Comaru e Silva (2020), e por Zamora, Augustin e Souza (2021), no Brasil, a maioria dos motoristas do aplicativo *Uber*, trabalham mais que 8 horas diárias e mais que 5 dias na semana e que somado aos riscos ocupacionais integram o stress associado ao sentir permanentemente em avaliação e também o *tecnostress* que a combinação do uso do aplicativo e a direção do veículo por longas horas, ainda no caso das mulheres motoristas há o risco adicional de assédios e violência sexual. Terragno e Nascimento (2020) ainda informam que no caso do motorista do aplicativo *Uber*, o valor da corrida é calculado após término, considerando o tempo gasto, a distância percorrida e na relação entre oferta e demanda de motoristas na região, sendo que cerca de 25% fica para empresa e os outros 75% são do motorista, porém, não é remunerado momento em que o motorista está com o aplicativo ligado sem transportar passageiros. O perfil dos motoristas é bem diversificado, desde jovens com sua primeira atividade remunerada e até indivíduos buscando complementar a renda e também aqueles que por estarem desempregados, visam a *Uber* como meio alternativo para deter uma renda (CANNAS, 2020).

No caso do motofretistas, quando surgiram os aplicativos para entrega de produtos, os mesmos eram usados como forma de complemento de renda, havia ainda uma predominância de contratação legal do serviço por parte dos próprios estabelecimentos produtores ou ainda por empresas de terceirização, ou seja, o salário fixo mensal era garantido e a renda extra vinha a partir do aplicativo (ABILIO, 2019). No entanto, gradativamente as empresas-aplicativo foram ganhando maior evidência com o passar do tempo, praticamente monopolizando o setor de entregas de produtos, sujeitando os motofretistas a se concentrarem na informalidade e na precarização, isto é, as empresas-aplicativo passaram a se tornar a principal fonte de renda desses trabalhadores, que nesse contexto, por estarem desprovidos de direitos e segurança do trabalho, além de arcar com todos os custos e riscos da atividade, precisam realizar jornadas longas de trabalho para garantirem uma renda significativa, ou seja, nessa situação de uberização só ganham renda à medida que realizam entregas, não há mais um salário fixo mensal como acontecia em ocasiões anteriores do predomínio das empresas-aplicativo (ABILIO, 2019).

Muitos estabelecimentos que não fazia o serviço de delivery, passaram a realizar para não perder clientes, contribuindo com a visibilidade das empresas-aplicativo, cujos lucros tenderam ao aumento progressivo (ABILIO, 2019). Para manter o contínuo ganho do capital, tais empresas, frequentemente, lançam desafios aos entregadores, que caso consigam realizar, são bonificados, no entanto, tais desafios costumam submeter os referidos trabalhadores em situações de maior risco, como por exemplo, estimulando o aumento de entregas em dias chuvosos, durante à noite ou madrugada, isto é, em ocasiões nas quais as entregas tendem a diminuir e a impressão é que poucos conseguem atingir essas bonificações, pois fica sugestivo o fato da empresa-aplicativo direcionar as entregas a motofretistas que estão mais distantes de atingir a(s) referida(s) meta(s) (ABILIO, 2020).

Abilio (2019) informa ainda a situação dos *bikeboys*, os entregadores de produtos por aplicativos através de bicicletas, cujo contexto de precarização se intensifica por envolver o desgaste físico para a realização do trabalho, onde nessa categoria de entregadores, há uma predominância de jovens, pretos e periféricos, geralmente indivíduos que sem qualificação não conseguem inserir no mercado de trabalho formal e se sujeitam a essa atividade, no que permite tornar as palavras “precarização” e “juvenilização” como sinônimos. Segundo Abilio (2019), conforme pesquisa exposta, dentre 270 *bikeboys* entrevistados em São Paulo, a maioria trabalha

todos os dias da semana, com jornadas acima de 8 horas diárias e tendo uma média mensal salarial de R\$ 936,00 e que 30% pedalam mais do que 50km por dia.

De acordo com o determinado por Brandão (1981) que traz a educação aplicada em vários contextos e que a mesma possibilita a geração de resistência por parte de uma classe de indivíduos vítimas da opressão e da exploração, observam-se movimentos de resistência por parte dos trabalhadores uberizados tanto na perspectiva global quanto na realidade brasileira. A partir do exposto por Cannas (2020), há uma propagação na formação de associações e sindicatos para reivindicar mais direitos por profissionais uberizados, tais como, a Associação Liga dos Motoristas de Aplicativo (ALMA) e a Apoio aos Motoristas Por Aplicativos (AMPA) em Porto Alegre/RS, a Associação dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo (AMASP), a Associação dos Motoristas Particulares e de Aplicativos do Estado da Bahia (AMPABA). Do ponto de vista global, atualmente há *International Transport Worker's Federation* (ITF) sendo uma federação sindical com foco nos trabalhadores de serviços de transporte, estando presente, em escritórios, em 147 países, inclusive no Brasil no Rio de Janeiro; e em 2020, foi criada a *Transnational Workers Network* (TWN), sendo uma organização internacional para defender os trabalhadores de plataformas, como motoristas e entregadores, sendo uma iniciativa de trabalhadores e sindicatos de diversos países, tais como Estados Unidos da América (EUA) e Canadá (COUTINHO, 2020).

Observa-se também a ocorrência de paralizações e de protestos por parte de trabalhadores uberizados reivindicando direitos, principalmente por parte dos motoristas por aplicativo, como ocorrido em 2017 em São Paulo e no ano de 2019 em várias cidades, tais como, Porto Alegre/RS, Canoas/RS, Presidente Prudente/SP, Recife/PE e Belém/PA (CANNAS, 2020). Nos EUA, perante a pressões por trabalhadores, a *Uber* se sujeitou a aceitar um limite máximo de 12 horas de trabalho diário, na qual a própria empresa-aplicativo afirma que cerca de 60% dos seus motoristas dirigem aproximadamente 10 horas por dia nos EUA segundo informado por Cannas (2020).

De acordo com Coutinho (2020), em 2018, a *Court of Appeal* de Londres manteve a decisão do *Employment Tribunal* e *Employment Appeal Tribunal* onde classificam os motoristas da empresa-aplicativo como *workers*, excluindo a ideia de que os mesmos fossem empresários autônomos, onde foram assegurados alguns direitos básicos como salário-mínimo e descanso semanal remunerado. De maneira semelhante, aconteceu na França, segundo Terragno e Nascimento (2020), em que a Corte de Cassação decidiu que a relação entre o motorista e a empresa-aplicativo *Uber* é considerado como contrato de trabalho, na qual o motorista executa atividades de empregado e não de empresário autônomo.

No Brasil, tem tido uma diversidade de ações judiciais por parte de motoristas da empresa-aplicativo *Uber* solicitando o reconhecimento do vínculo empregatício, onde em alguns casos, as decisões judiciais são favoráveis como por exemplo a sentença da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre no processo 0021864-81.2017.5.04.0028 e a sentença da 13ª Vara de São Paulo no processo 1001492-33.2016.5.02.0013; e em outros casos as mesmas são desfavoráveis ao(s) motorista(s) requerente(s) tais como a decisão de 27 de junho de 2019 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e a decisão do Tribunal Superior do Trabalho publicado no dia 07 de fevereiro de 2020 para o recurso de revista 1000123-89.2017.5.02.0038 segundo informado por Terragno e Nascimento (2020). Não acontece uma unanimidade e nem jurisprudência pacificada com relação às decisões, tornando complexo a inclusão legal desses trabalhadores, sendo que nas

decisões onde o vínculo empregatício é negado, o enquadramento dos motoristas é analisada pelas noções clássicas da relação de emprego principalmente no que tange à subordinação colocando a *Uber* como não tendo um poder de comando, no entanto, nas decisões em que o vínculo empregatício é reconhecido, os juristas interpretam que há uma subordinação porém não da forma clássica, além de considerarem preenchidos elementos da pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade (TERRAGNO; NASCIMENTO, 2020).

3.3 Da Mobilidade Social

O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo Sasse (2021) o mesmo se encontra entre os 10 países mais desiguais do mundo, sendo que em algumas análises o Brasil fica à frente somente de alguns países do continente Africano, cujas desigualdades social, financeira e educacional promovem uma mobilidade social muito baixa e difícil.

No Brasil uma família demora cerca de 8, 9 gerações para mudar da classe D para a classe C, ou da classe C para a classe B. Levando-se em consideração que uma geração leva cerca de 20 a 25 anos, conclui-se que de 160 a 200 anos para essa mobilidade ocorrer, ou seja, não haverá essa mobilidade e o indivíduo que fica fadado a crescer e morrer no mesmo ambiente que nasceu, a média mundial da mobilidade social segundo a OCDE é de cerca de 4 gerações, ou seja, cerca de 80 a 100 anos, metade do que ocorre com o Brasil (OCDE, 2020).

Além da falta de estrutura e direitos trabalhistas, outro ponto impactado com a “uberização” é a remuneração baixa dos trabalhadores é nesse ponto que esse fenômeno ligado aos trabalhadores se liga a dificuldade de mobilidade social dos brasileiros.

Considerando que a falta de mobilidade social está fortemente ligada a renda, ocupação e educação (REZENDE, 2021), um trabalhador “uberizado” dificilmente tem uma renda capaz de fazer com que ele ascenda de classe, por exemplo da classe C para a classe B na sociedade brasileira, que por conseguinte, dificilmente irá conseguir ter ocupação formal, com direitos garantidos e qualidade de trabalho.

4 PANDEMIA DO SARS-CoV-2 E TRABALHADORES UBERIZADOS

A pandemia pelo SARS-CoV-2 iniciado no final do ano de 2019 na China e que efetivamente se propagou pelo mundo no primeiro trimestre do ano de 2020, tinha como principais medidas de redução da transmissão conforme autoridades e profissionais de saúde, o uso de máscaras, o isolamento social e evitar aglomerações, que de maneira direta, impactou na economia, principalmente no comércio e na prestação de serviços, que consequentemente, especialmente em países não-centrais como o Brasil, culminou no aumento do desemprego, evidenciando o trabalho por meio de aplicativo como uma alternativa de renda, intensificando a condição precária de muitos no trabalho uberizado, segundo Uchôa-de-Oliveira (2020), Graça e Araújo (2020), Dutra e Coutinho (2020), Abílio (2020) e Aquino, Pilate e Félix (2020).

As consequências da referida pandemia, principalmente pela questão do isolamento social, foram distintas conforme o setor de prestação de serviço mediado por aplicativo, como por exemplo, houve uma queda significativa de reservas de casas ou apartamentos pelo aplicativo *Airbnb*, chegando até em 95% em algumas cidades, assim como também, os motoristas de aplicativo como os do *Uber*, sentiram com a baixa demanda tendo queda de até 70% em algum

lugares, porém, em contrapartida o setor de entregas de produtos/mercadorias via plataforma obteve um grande aumento (MORAES, 2021), tornando-se um serviço essencial, que de certa forma, expôs muito a questão da desigualdade, principalmente em países não centrais como o Brasil (ABÍLIO, 2020), pois se por um lado alguns puderam se isolar em suas residências fazendo o teletrabalho (home office) com predominância de pessoas brancas do gênero feminino com idade entre 30 e 39 anos, na região Sudeste, de nível superior completo conforme informado por Góes, Martins e Nascimento (2021); por outro, havia uma multidão de trabalhadores precarizados, que para efetuar as entregas, além dos riscos já rotineiros, passaram a ficar expostos constantemente à contaminação pelo Covid-19, sendo que enquanto as empresas-aplicativo criavam diretrizes de proteção ao cliente, praticamente negligenciavam a segurança de seus respectivos colaboradores, considerando que a constatação de medidas para proteção dos trabalhadores por parte dessas empresas foram bem discretas ou praticamente ausentes, havendo situações que nem os equipamentos de proteção individual (EPIs) tais como máscaras, luvas e álcool gel eram fornecidos ou subsidiados pelas referidas empresas conforme exposto por Graça e Araújo (2020), Branco, Comaru e Silva (2020), Moraes (2021), e Aquino, Pilate e Félix (2020), que a partir da pesquisa realizada por Abílio et al (2020), dos entregadores entrevistados, 172 (57,7%) afirmaram não ter recebido nenhum apoio das empresas-aplicativo para reduzir os riscos de contaminação, enquanto que 126 (42,3%) disseram ter recebido insumos de proteção ou orientações de segurança das mesmas.

Segundo Abílio (2020), perante a conjuntura pandêmica do SARS-CoV-2, as empresas-aplicativo se beneficiaram em muitos aspectos, além de muitos consumidores terem se cadastrados mantendo a vazão de pedidos de alimentos, outros estabelecimentos do comércio passaram a usar os aplicativos para poder continuar mantendo a relação com o cliente, isto é, as medidas de isolamento social e de fechamento do comércio devido o Covid-19, proporcionou o aumento no ganho do capital para essas empresas, porém, para os entregadores das respectivas empresas-aplicativo, a ocasião da pandemia promoveu uma série de desvantagens, sendo que, além de ficarem mais expostos ao contágio como já mencionado, em termos financeiros, os mesmos passaram a ter uma redução na obtenção de renda acompanhada pelas longas jornadas de trabalho, como mostrado pela pesquisa realizada por Abílio et al (2020) cujos entregadores entrevistados relataram que, 58,9% tiveram queda remuneratória, 56,7% trabalham acima de nove horas diárias e 78,1% desempenham suas atividades em seis dias ou mais por semana. A provável razão pela queda de remuneratória desses trabalhadores, se deve pela grande convergência de pessoas desempregadas nos referidos aplicativos, que com mais pessoas executando a atividade, houve uma diluição do rendimento e também nas bonificações que geralmente os aplicativos promovem (ABÍLIO, 2020).

Tal cenário abusivo pelas empresas-aplicativo dos respectivos entregadores, culminou em movimentos de resistência dos mesmos, como por exemplo, a paralização que ocorreu por todo o Brasil em 1º de julho de 2020, com a *hashtag* “#brequedosapps”, conforme relato por Abílio (2020), Souza (2020), Branco, Comaru e Silva (2020) e Dutra e Coutinho (2020), na qual solicitavam pelo aumento do valor da hora de trabalho, fim do desligamento sem justificativa e fornecimento de EPIs durante a pandemia. Em 25 de julho realizaram mais uma paralização e o resultante desses movimentos, foi o surgimento de projetos leis voltados para os entregadores e ação de sindicatos e associações que passaram a vocalizar demandas. No cenário a internacional, de acordo com o informado por Moraes (2021) e por Uchôa-de-Oliveira (2020), a conjuntura observada com relação aos trabalhadores por aplicativo é bem semelhante a constatada

no Brasil, usando como exemplo o México e o Reino Unido, com trabalhadores mais expostos ao contágio pelo Covid-19, redução no ganho de rendimentos, empresas-aplicativo se dispo de medidas discretas para a proteção de seus respectivos entregadores; e a ocorrência de movimentos de resistência solicitando melhorias como a realizada na Argentina.

É fato de que a pandemia do SARS-CoV-2 impulsionou a adoção e a pesquisa de novas tecnologias, abrangendo a movimentação de sistemas autônomos de entregas e transportes, que segundo Takahachi (2021), atualmente está em expansão as tecnologias de: carros autônomos, *drones* e robôs de maneira geral. Takahachi (2021) evidencia algumas empresas que estão fazendo testes nessa perspectiva de automação, tais como:

- - *Meituan Dianping* na China que fizeram o uso veículos de direção autônoma não tripulados para entrega de mantimentos;
- - *PuduTech*, também chinesa, que está investindo em robôs para entrega de alimentos em restaurantes;
- - *Eleme.com*, concorrente da *PuduTech*, que optou pelo uso de robôs para fazer entregas em hotéis durante a quarentena;
- - *Neolix*, outra chinesa, que utilizou veículos de direção autônoma não tripulados para desinfecção de locais;
- - *JD.com* além do uso de robôs autônomos, também trabalham fortemente com o uso de *drones*;
- - *ZMPInc*, empresa japonesa que desenvolveu o robô autônomo *DeliRo*, fez testes de entrega pela capital perante a pandemia em agosto de 2020;
- - No Brasil, houve a primeira entrega realizada por *drone* utilizada pelo *iFood*, em setembro de 2020, *drone* projetado pela *SpeedBird*, cujo *drone* conduziu a entrega até a um determinado ponto e a partir deste até o destino final o percurso foi realizado por um motofretista. Ainda em 2020 foram realizados testes pela Azul Cargo com a *SpeedBird*;
- - A *Rappi*, durante a pandemia, começou a testar na Colômbia robô de entrega projetado pela *KiwiBot*;
- - Ainda há outras empresas investindo na automação de entregas, como por exemplo, a japonesa *Terra Drone*, a *ASA*, a *Amazon Prime Air*, a *UPS Flight Foward*, a *Flytrex*, etc.

Essas informações, corroboram conforme exposto por Graglia e Lazzareschi (2018), que indicam a probabilidade de automação nos serviços de Táxi no valor 89% e nos funcionários de redes de *fast food* no valor de 81%.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que a situação dos trabalhadores uberizados já era alarmante considerando a precarização pela ausência de direitos e segurança do trabalho, e pela grande

desigualdade de rendimentos com relação ao lucro das empresas-aplicativo e considerando também que a demanda dessa classe de trabalhadores à informalidade aumentava progressivamente decorrentes pelo desemprego que já era um grave problema, principalmente de países periféricos e semiperiféricos como o Brasil, a vinda da pandemia do SARS-CoV-2 contribuiu para intensificar ainda mais todos esses aspectos negativos ao trabalhador uberizado, pois a mesma promoveu mais desemprego que, por conseguinte, permitiu que mais pessoas se sujeitassem ao trabalho por aplicativo e que as respectivas empresas obtivessem mais lucros.

Dentro os trabalhadores uberizados durante a referida pandemia, ganharam mais evidência os entregadores por aplicativos, principalmente por conta das medidas de isolamento social para impedir a propagação da contaminação, que embora o trabalho prestado por esses trabalhadores fosse reconhecido como serviço essencial perante conjuntura do momento, os mesmos ficaram totalmente condicionados a uma grande desvalorização e exploração devido à alta procura pela atividade em virtude do aumento do desemprego, cujos rendimentos obtidos foram se diluindo gradativamente; e também perante a uma constante exposição ao contágio pelo Covid-19, com a maioria das empresas-aplicativos negligenciando medidas de proteção a esses trabalhadores.

Por outro lado, a visibilidade midiática que a citada pandemia promoveu aos entregadores por aplicativos, proporcionou aos mesmos, movimentos de resistência constatados globalmente, como o caso da paralização no dia 1º de julho de 2020 no Brasil, na qual houve abertura de canais de discussão onde a sociedade passou reconhecer a importância desses trabalhadores e o quanto os mesmos necessitam de uma regulamentação legal para garantia de direitos e segurança, chamando a atenção inclusive da Organização Internacional do Trabalho (OIT) conforme citado por Branco, Comaru e Silva (2020).

No entanto, ressalta-se que a pandemia pelo SARS-CoV-2 acelerou a pesquisa e o uso de tecnologias de entregas de mercadorias por automação, que embora em países em desenvolvimento como o Brasil tal aplicação geral provavelmente acontecerá tardiamente, tal fato deve ser encarado como um alerta aos entregadores e aos motoristas por aplicativo(s) que supostamente podem ser substituídos em um futuro remoto.

No Brasil, há necessidade de leis que regulamentem a situação dos trabalhadores uberizados, pois há muitas ações judiciais com distintas interpretações quanto ao vínculo trabalhista, e além disso, de aplicação de políticas públicas que visem melhorar a precariedade desses trabalhadores, oferecendo educação e qualificações a fim de que os mesmos possam ter possibilidades de mobilidade social, isto é, condições mais dignas de sobrevivência, amenizando a questão da desigualdade que é tão evidenciada no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, p. 1–21, 2020.

ABÍLIO, L. C. Uberização e juventude periférica. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579–597, 2020.

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas Individuo Y Sociedad**, v. 18, n. 3, p. 1–11, 2019.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 6a ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

AQUINO, J. V. M. DE A.; PILATE, F. D. DE Q.; FÉLIX, Y. DA S. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da covid-19. **Revista Direitos, trabalho e política social**, v. 6, n. 11, p. 46–69, 2020.

BRANCO, P. M. C.; COMARU, F. DE A.; SILVA, S. J. DA. Uberização e covid-19: esgarçando as contradições do trabalho no século XXI. **Revista Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 116–134, 2020.

BRANDÃO, C. R. **O que é educação**. 1. ed. [s.l.] Editora brasiliense, 1981.

CANNAS, F. R. Movimentos de resistência do trabalhador uberizado. **Temporalis**, v. 20, n. 39, p. 132–145, 26 jun. 2020.

CASAQUI, V. A construção discursiva do futuro do trabalho: análise crítica de white papers e relatórios prospectivos. **Galáxia**: São Paulo, n. 46, p. 1–17, 2021.

COUTINHO, R. L. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre direito público e privado. **Revista Eletrônica do CEJUR**, v. 2, p. 5–27, 2020.

DUTRA, R. Q.; COUTINHO, R. L. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? **Revista Direito.UnB**, v. 04, p. 198–223, 2020.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. DOS S.; NASCIMENTO, J. A. S. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid- 19 nos mostrou. **Carta de Conjuntura**, n. 50, 2021.

GRAÇA, G. M. B.; ARAÚJO, J. M. DE. Coronavírus e uberização: como a pandemia expôs a vulnerabilidade dos motoristas de aplicativo submetidos a um regime precário de direitos no Brasil. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, v. 2, n. 4, p. 99–124, 2020.

GRAGLIA, M. A. V.; LAZZARESCHI, N. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia - RBS**, v. 6, n. 14, 2018.

LEME, A. A. Neoliberalismo, globalização e reformas do estado: reflexões acerca da temática. **Barbarói**, n. 32, p. 114–138, 2010.

MARTINS, A. C. T.; DE MIRANDA, M. G. Capital social, precarização e uberização do trabalho. **Lex Cult: Revista do CCJF**, v. 1, n. 1, p. 93–108, 2017.

MORAES, R. B. DE S. Precarização, uberização do trabalho e proteção social em tempos de pandemia. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 21, p. 377–394, 2021.

OCDE. **Relatórios econômicos OCDE Brasil 2020**. Disponível em: <<https://www.oecd.org/economy/retrato-economico-do-brasil>>. Acesso em: 26 out. 2021.

REZENDE, M. DE O. **Mobilidade social**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/mobilidade-social.htm>>. Acesso em: 26 out. 2021.

RIBEIRO, A. DE F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, p. 65–79, 2015.

SASSE, C. **Recordista em desigualdade, país estuda alternativas para ajudar os mais pobres**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2021/03/recordista-em-desigualdade-pais-estuda-alternativas-para-ajudar-os-mais-pobres>>. Acesso em: 26 out. 2021.

SOUZA, D. DE O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, p. 1–15, 2021.

TAKAHACHI, E. **Tecnologias de entregas autônomas: quais empresas estão investindo**. Disponível em: <<https://www.gmc-solutions.com/post/tecnologias-de-entregas-autonomas-quais-empresas-estao-investindo>>. Acesso em: 5 ago. 2021.

TERRAGNO, P. C.; NASCIMENTO, A. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. **Res Severa Verum Gaudium**, v. 5, n. 1, p. 321–343, 2020.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, F. M. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. 1–8, 2020.

ZAMORA, M. A. M.; AUGUSTIN, A. C.; SOUZA, A. DOS S. B. A uberização do trabalho como nova articulação entre o arcaico e o moderno no capitalismo brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, p. 55–86, 20