

**OS EXTERMINADORES DO PRESENTE:
O AGRAVAMENTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
UBERIZADO CAUSADO PELA PANDEMIA DA COVID-19 E A
URGENTE NECESSIDADE DE UMA LEGISLAÇÃO
REGULAMENTADORA**

THE EXTERMINATORS OF PRESENT:
THE AGRAVATION OF THE PRECAURIOUS UBERIZED WORK
CAUSED BY COVID- 19 PANDEMIC AND THE URGENT NECESSITY OF
A REGULATING LEGISLATION.

Letícia de Oliveira Catani¹

Danilo Henrique Nunes²

RESUMO

O presente trabalho visa analisar o agravamento da precarização do trabalho uberizado causado pela pandemia da COVID-19, bem como demonstrar a urgente necessidade de uma norma regulamentadora. No entanto, para que possamos compreender, é necessário

¹ Mestrado em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP/SP (2018). Especialização em Direito das Famílias e Sucessões pela Damásio Educacional (2014) e Graduação em Direito pela Universidade Paulista (2003). Advogada desde 2005, atuando predominantemente nas áreas de Direito das Famílias e Sucessões. Docente no UNIFEB - Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos. Membro do Conselho Curador do UNIFEB - Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos, com mandato de 04/10/13 a 01/09/14, ocupando a Presidência do Conselho em mandato de 01/09/14 a 01/04/16. Na 7ª Subseção da OAB SP - Barretos: Diretora na gestão 2013/2015, ocupando cargo de Vice-Presidente. Eleita Presidente para o exercício de 2016/2018. Conselheira Estadual para o triênio 2019/2021. Vice-Diretora da ESA - Escola Superior de Advocacia Estadual. Palestrante da Comissão de Cultura e Eventos da OAB SP. Email: leticiacataniadv@gmail.com

² Doutorando e mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto/SP - Unaerp. Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (2012) e graduação em Jornalismo pela União das Faculdades dos Grandes Lagos (2007). Foi vice-presidente da Fundação de Telecomunicação e Rádiofusão de Barretos, Analista de Relações Comerciais da SR Embalagens - Barretos / SP (2016/2017) e Analista de área (comunicação) do Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (2005/2016). Atualmente é advogado, professor de graduação e de pós-graduação do Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos/SP - Unifeb e do Centro Universitário Estácio - Ribeirão Preto/SP. Email: dhnunes@hotmail.com

inicialmente definir o conceito de uberização e os prós e contras deste fenômeno no âmbito trabalhista e social como um todo. Em seguida, passamos à definição do que é a pandemia da COVID-19 e como ela agravou no Brasil, a precarização do trabalho dos motociclistas de entrega e motoristas de transporte, principalmente. Ato contínuo, ao final passamos a estudar as possibilidades de normas regulamentadoras que podem ser utilizadas, a fim de garantir direitos trabalhistas e sociais básicos a esta classe trabalhadora. O presente trabalho demonstrará que existe a possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício destes profissionais, e que no regramento jurídico vigente, já existe norma qual a modalidade de trabalho se encaixa, não exigindo, necessariamente, que se crie nova legislação para que a situação seja regulamentada. Assim será possível concluir, que o maior problema da inércia do poder público conquanto aos problemas decorrentes do trabalho uberizado, não residem na falta de norma ou na impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, mas sim na falta de querer mudar o cenário, subsidiada ora por questões políticas, ora por questões jurídicas. Sobre o método a ser utilizado, basear-se-á no método de revisão bibliográfica, no método dedutivo hipotético e no estudo de jurisprudências aplicáveis ao tema.

Palavras-chave: Uberização do trabalho; Covid-19; Vínculo empregatício; Norma regulamentadora.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the aggravation of the precarious uberized work caused by the covid-19 pandemic, as well as demonstrate the urgent necessity of a regulating norm. However, to be able to comprehend, it is initially necessary to define the concept of uberization and the pros and cons of this phenomenon in the labor and social scope as a whole. Afterward, we move to the definition of what is the COVID-19 pandemic and how it worsened in Brazil, the precarious situation of the delivery motorcyclists work as well as transport drivers, primarily. Next, in the end we move to study the possibilities of regulating norms that can be utilized as means to guarantee basic labor and social rights to this class of workers. The present work shall demonstrate that there is a possibility of recognition of the employment relationship for these workers, and that in the actual prevailing law, there are already norms in which this work category fit, not necessarily demanding the creation of a new legislation for the situation to be regularized. Thus, it will be possible to conclude, that the biggest problem for the public authorities's inaction in relation to the problems of uberized work, do not reside in the lack of norm or impossibility of acknowledgement of the employment relationship, but in the lack of desire to change the scenery, subsidized by both political and juridic affairs. As for the method to be utilized, it will be based on bibliographic review, hypothetical-deductive approach, and in the study of case law regarding the theme.

Keywords: Uberization of work, Covid-19, Labor relationship, Regulating norm.

1 INTRODUÇÃO

Há alguns anos, quando se falava em maquinização, robotização ou ainda informatização do trabalho, o maior temor do ser humano era o de ser preterido pelas máquinas. Dizem que a vida imita a arte e não demorou muito para que tal medo fosse estampado nas telas do cinema. Um exemplo clássico é o filme “O exterminador do futuro” - que inspirou o título deste trabalho – oportunidade que um robô é enviado ao passado para exterminar a vida de uma mulher que dará a luz a um ser humano, que no futuro travará uma luta contra a *Skynet*, uma inteligência artificial que dominará o planeta e provocará a destruição da raça humana.

De certo modo, a destruição da dignidade, da saúde e consequentemente da vida humana pelas máquinas, é uma premissa vivenciada. Maquiado de liberdade, autonomia e empreendedorismo, os algoritmos passaram a escravizar o trabalho humano através da informatização dos serviços. Na quarta revolução industrial fomos excluídos, agora, na quinta, coisificados.

De acordo com o filme mencionado, sempre que se fala em viagem no tempo, se pauta um paradoxo, pois, no Brasil, quando se trata de escravidão contemporânea; trabalho informal; exploração do trabalho e correlatos, não importa o que se faça ou o quanto se evolui como sociedade, sempre estamos de volta à mesma situação.

O fenômeno da uberização do trabalho nada mais é do que uma roupagem, uma nova versão da exploração do trabalho humano. Assim, o presente trabalho visa analisar como o advento da pandemia da covid-19 sensibilizou o cenário, tornando necessária uma regulamentação por parte do poder público, seja criando nova norma ou reconhecendo o vínculo empregatício existente nestas relações e enquadrando tal classe nas normas trabalhista já existentes, pois, a pandemia, não só agravou o cenário, como criou outro: o trabalho de uberizados, considerado essencial no enfrentamento do novo coronavírus, ante a necessidade de se manter distanciamento social.

Por outro lado, também se estuda o fenômeno em suas desvantagens, bem como os pontos positivos a se considerar, apesar da mitigação de direitos fundamentais. Necessário observar a insatisfação dos trabalhadores com o fenômeno e a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, tendo como precedente a decisão do Reino Unido que reconheceu o vínculo de motoristas da empresa *Uber* no país, os encaixando em uma

modalidade de contrato de trabalho muito parecida com a figura do trabalho intermitente brasileiro.

A metodologia de estudo utilizada se baseia na revisão bibliográfica de autores de sociologia e de direito. Além disso, será utilizado o método hipotético dedutivo, bem como análise de jurisprudência e pesquisas realizadas por instituições responsáveis pelo levantamento de dados econômicos e sociais.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Apesar do termo uberização, fazer menção direta à empresa *Uber* e ter sido popularizada através desta, diz respeito a uma forma de prestação de serviços utilizada por muitas outras empresas, e que inclusive, já era exercida antes mesmo da *Uber* nascer (ABÍLIO, 2019). Tal definição está intimamente ligada ao conceito de economia compartilhada ou ainda, consumo colaborativo que, para Rachel Botsman (2011), nada mais é do que a informatização³ das formas comuns de compartilhamento bem familiares ao direito: aluguel, alienação, comodato, doação e permuta. Ainda, para ela, dentre outras vantagens, a economia compartilhada permite às pessoas acessibilidade a produtos e serviços, além de economia de tempo, espaço e dinheiro. (BOTSMAN, 2011).

No âmbito trabalhista, quando se fala em uberização, mais do que dizer que postos de trabalhos comuns foram migrados para plataformas digitais, para assim serem oferecidos serviços com um melhor custo-benefício graças a ajuda dos algoritmos, fala-se também, da nova forma de organização de trabalho precária, mascarada de autonomia e empreendedorismo que o fenômeno criou.

Através da uberização, empresas como a *Uber*⁴, por exemplo, conseguem se afugentar das regras impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e consequentemente dos altos custos que um contratado acarreta, uma vez que os parceiros não possuem vínculo empregatício, devido a modalidade, teoricamente, não se encaixar nas regras trabalhistas vigentes até o momento.

³Informatização: Ato, processo ou efeito de informatizar. Significado de informatizar: Adaptar um fato, processo ou serviço a um sistema de computadores.

⁴ Plataforma responsável por US\$ 13,51 bilhões segundo a *InfoMoney*, 2020.

Quando se fala do fenômeno da uberização do trabalho, se divide posições, conforme, pois, implicitamente: ““não mais o projeto constitucional ou o respeito aos direitos fundamentais importam, basta a eficiência econômica”” (OLIVEIRA, 2019, on-line). E, de outro lado, há os que acreditam que de fato estamos presenciando várias profissões passarem por inovações disruptivas graças às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)⁵, mas que infelizmente como consequência, traz consigo um novo proletariado: o precariado⁶. (ANTUNES, 2018).

2.1.1 Aspectos negativos e positivos da uberização do trabalho

A flexibilidade da prestação de serviços ofertadas aos parceiros⁷ dessas empresas atraem milhões de brasileiros que, literalmente, dependem do dinheiro para sobrevivência. Nesse sentido, de acordo com levantamento apresentado pela BBC News (2020), até maio de 2020 haviam aproximadamente 4,7 milhões de pessoas trabalhando para aplicativos de entrega ou transporte de passageiros.

No operacional se extrai vários tipos de precariedades, como por exemplo, jornada de trabalho ilimitada e sem garantia de remuneração - e que ainda, quando existente, é muito abaixo do valor de mercado, como é o caso do aplicativo Parafuzo, que gerou polêmica na rede social *Twitter* após divulgar serviço de limpeza agendada denominado "Limpeza Express" por R\$19,90 na primeira contratação (HYPENESS, 2020).

Ainda, dentro do quesito remuneração, podemos falar também do valor da tarifa de serviço que não oscila conforme o aumento dos insumos, como é o caso do valor do combustível, cujo aumento reduz os lucros e obriga o trabalhador prolongar sua jornada (FUTEMA, 2021). Essa premissa se distancia do âmago do empreendedorismo que é alimentado pelas plataformas, pois se tais profissionais de fato são autônomos, eles deveriam estipular os valores de seus serviços.

⁵ TIC é a abreviação de Tecnologia da Informação e Comunicação. As TICs são todas as formas de tecnologia da informação e comunicação que impactam a produtividade do mercado corporativo.

⁶ Precariado é uma nova classe social que ficou conhecida e carrega este termo, por ter como fonte de renda, trabalhos informais, instáveis e sob condições precárias.

⁷ Parceiro é a forma como é denominada os profissionais que prestam seus serviços através de aplicativos, sejam eles motoristas de táxi (*Uber*, *99pop*), motoboys de entrega (*iFood*, *Rappi*, *UberEats*), diaristas (*Parafuzo*) e etc, e que faz com que termos como "trabalhadores" e "funcionários"- dotados de uma carga simbólica, de um sentido histórico de pertencimento, de identidade - entrem em desuso.

Como forma de precariedade, podemos mencionar também os incentivos que pressionam os trabalhadores a ficar mais tempo à disposição dos aplicativos, prática conhecida como gamificação do trabalho e que funciona como um jogo de *videogame* onde os trabalhadores ao cumprir as tarefas estipuladas, passam de fase e recebem recompensas. Todavia, conforme pontuado pela socióloga Ana Claudia Moreira Cardoso:

Os relatos dos trabalhadores nos mostram, por exemplo, que se o prêmio define a necessidade de realização de 10 corridas num determinado período de tempo, quando o trabalhador se aproxima da meta há uma redução do número de chamadas. Essa tática das empresas impede o recebimento do prêmio, apesar do esforço a mais empreendido. (CARDOSO, *apud* INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, on-line)

Tal fato evidencia o novo modelo de subordinação por algoritmos ou subordinação algorítmica, onde os trabalhadores já não seguem ordens diretas de superiores, mas regras de programas de computadores, criadas a mando de tais.

Nesse contexto, a precariedade se pauta, também, na falta de segurança, pois, o cadastro do trabalhador é rígido, e do usuário é flexível, portanto, dificultando, por exemplo, a identificação de criminosos em caso de ocorrência de crimes contra os motoristas.

Além disso, a ausência de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou eventual indenização para trabalho em ambientes ou funções insalubres e/ou perigosas, como é o caso do motociclista, que quando contratado em regime celetista, faz jus a adicional de periculosidade conforme o artigo 193, § 4o da CLT (BRASIL, 2014).

Outro ponto que merece destaque é a saúde física e mental no que diz respeito a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, que, para se ter uma ideia, em uma pesquisa realizada pela BBC Brasil (2019), ciclistas que prestam serviços em aplicativos de entrega, relataram realizar mais de 8 horas de trabalho por dia, muitas vezes sem folgas, e por vezes, até dormem na rua para emendar um horário de pico no outro, devido a longa distância do percurso até suas casas. O risco de acidente de trânsito por estes profissionais é muito maior, como também, a chance de desenvolvimento de doenças ocupacionais como Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e desenvolvimento de doenças psicológicas (como ansiedade e depressão). (ALMEIDA, 2010).

Outro ponto precário destes trabalhos e que também evidencia forte subordinação, é a possibilidade de dispensa ou suspensão temporária, sem prévias justificativas ou notificações. Nesse sentido a cláusula 8.2 do contrato de termos de uso motorista do aplicativo 99Entrega, que diz: O motorista parceiro concorda que o término de seu acesso ao

serviço, por qualquer razão constante destes termos, pode ocorrer sem uma notificação prévia e todas as informações e dados constantes poderão ser permanentemente apagados (99ENTREGA, 2020, on-line).

Na maioria das vezes, tais decisões são motivadas com base em avaliações de usuários, ou em regras coercitivas definidas unilateralmente pelas empresas, como a análise da taxa de aceite e cancelamento de chamadas, efetuados pelo motorista.

À precariedade, sobram indicativos de desrespeito aos direitos mais básicos de qualquer trabalhador, seja pela falta de proteção social, como benefícios previdenciários e mínimos direitos trabalhistas como férias, seguro desemprego, etc...

Nesse contexto, a transferência do risco e custos do empreendimento aos parceiros também merece destaque. O aplicativo de entrega *iFood*, por exemplo, é claro em seu contrato de termos de uso, que o motorista precisa comprar os equipamentos definidos por lei, necessários para a entrega de comida. Ainda, também faz o motorista se comprometer em assumir a responsabilidade por todos os processos administrativos ou judiciais decorrentes de entregas realizadas (*IFOOD*, 2020).

Há diversas outras medidas além destas, que são aplicadas aos trabalhadores uberizados, e que fazem gerar um sistema de gestão e controle de força do trabalho poderoso e praticamente inabalável, graças ao contraditório discurso de liberdade e autonomia, em um ambiente controlado pelos algoritmos (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

Outro forte discurso que sustenta o mercado, é a justificação da precariedade como via para remediar os problemas de setores historicamente fragilizados em nossa sociedade, como exemplo, temos a nota de esclarecimento que a empresa EdTech Prof-e forneceu ao Jornal Extra Classe, se justificando acerca da uberização e consequente precarização do trabalho do professor, realizada na plataforma:

Quanto a citada “precarização do trabalho”, informamos que a EdTech Prof-e atua somente quando não há professor. A Prof-e não precariza o trabalho do professor, mas a ausência do professor precariza o processo de ensino/aprendizagem dos alunos. São 327 licenças/afastamentos de professores por dia somente no estado de São Paulo. Segundo o PISA, a cada 5 dias letivos, 1 é perdido por falta de professores. Não há, portanto, o que se dizer sobre precarização do trabalho. Precarizados estão os alunos sem aulas no pátio das escolas. (JORNAL EXTRA CLASSE, 2020, on-line)

No que pertine a liberdade e autonomia, não há como negar que a uberização do trabalho moderniza a vida em sociedade, movimenta a economia e de certa forma auxilia aqueles que têm dificuldade em conseguir empregos formais. (HILL, 2016, on-line).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), em 2020 haviam 32,7 milhões de trabalhadores informais no Brasil, 14,1 milhões de desempregados e no mesmo período de apuração foi constatada alta de 2,8% na população ocupada, que chegou a 84,3 milhões de pessoas. Desta forma, é imperioso destacar que apesar de se poder concluir que os trabalhos informais - intermediados por plataformas digitais - auxiliam na obtenção de renda na medida em que geram postos de trabalho, não significa dizer que o mercado de trabalho está melhor (CEPAL/OIT, 2019).

2.1.2 A uberização do trabalho e o sistema judiciário brasileiro

O direito do trabalho faz distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Para Resende, “a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos” (RESENDE, 2019, p. 206).

No Brasil, já foram ajuizadas inúmeras ações com intuito de obter o reconhecimento de vínculo empregatício entre parceiros e plataformas digitais uberizadas. Tais trabalhadores enxergaram nesta forma de trabalho, os requisitos legalmente necessários para tal, quais sejam: “trabalho não eventual, prestado *“intuitu personae”* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade” (DELGADO, 2019, p. 339).

As decisões não são lineares e os conflitos surgem na determinação da competência, como por exemplo, a famosa decisão do Conflito de Competência nº 164.544 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), qual decidiu que no caso em apreço, devido a relação de trabalho entre a *Uber* e seus parceiros não se encaixar nos requisitos necessários de vínculo empregatício, a competência do julgamento da ação seria da justiça comum. (STJ, 2019)

Tal decisão, adentrou no mérito da questão, e pode ser arguida a sua inconstitucionalidade, ante a contrariedade à emenda Constitucional nº45/2004, legislação esta, que ampliou a competência da justiça do trabalho ao determinar que compete a esta julgar ações oriundas das relações de trabalho.

Neste sentido, ainda há o entendimento jurisprudencial que a determinação da competência material está atrelada principalmente ao pedido e a causa de pedir (ARRUDA,

2019), e no caso em comento, o autor pediu que sua conta suspensa definitivamente na plataforma *Uber* fosse reativada, ou seja, não pedia reconhecimento de vínculo empregatício. Desta forma, tal decisão do STJ não pode ser utilizada como parâmetro para todas as ações que envolvam a *Uber* ou qualquer outra plataforma similar (SALES, 2019).

Desta forma, com base no exposto, nada em concreto ainda foi definido conquanto aos precários serviços diariamente realizados por milhões de brasileiros nas plataformas digitais, estando no momento, o poder judiciário incumbido de analisar o caso concreto.

2.2 A PANDEMIA DA COVID-19 E O AGRAVAMENTO DOS PROBLEMAS DECORRENTES DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.

Pandemia é uma situação infecciosa que afeta diversas localidades do mundo. O SARS-COV 2 é o vírus causador da pandemia da covid-19, decretada em 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), e que até o momento, em nível global já causou mais de 3 milhões de mortes (VEJA, *apud* UNIVERSIDADE JOHNS HOPKINS, 2021).

Entre as formas de prevenção do contágio, as medidas de restrição de convívio social são as mais eficazes (SILVA, FIGUEIREDO E FERNANDES, 2020). Todavia, independente da forma como tal isolamento é realizado, o comércio, a indústria, a prestação de serviços e consequentemente a economia, são atingidos. Dados do ministério da economia constataram que desde a chegada da covid-19 no Brasil até junho de 2020, 1,4 milhão de vagas de empregos formais foram fechadas no país (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020).

No âmbito do direito do trabalho celetista e estatutário, muito se discutiu acerca se a nova doença, se contraída em exercício laboral, poderia ser considerada doença ocupacional ou acidente de trabalho e se os profissionais mais expostos ao vírus teriam direito a adicional de insalubridade, todavia, em comparação, poucas vezes a situação dos trabalhadores uberizados fora suscitada neste sentido, afinal, são trabalhadores informais, livres na busca pela sua sobrevivência - literalmente. (MARTINEZ E POSSÍDIO, 2020)

Para tentar amenizar os efeitos da tragédia instalada pela pandemia no âmbito trabalhista e econômico, o governo federal tem implementado diversas medidas, a exemplo da MP nº 927/2020, a fim de tentar proteger o negócio e o emprego de milhares de brasileiros.

Dentro de casa, as pessoas passaram a consumir mais produtos digitais e consequentemente o serviço *delivery* tornou-se, a única opção por diversas vezes, sendo caracterizado inclusive, como atividade essencial no enfrentamento da pandemia, assim como o transporte de passageiros por aplicativo (BRASIL, 2020).

Deste modo, aplicativos de serviços de entrega, cresceram com o advento da pandemia. Em entrevista à agência Reuters, o vice-presidente do *iFood* informou que o número de cadastros na plataforma mais que dobrou em março, quando começaram as medidas de isolamento no Brasil (REUTERS, 2020).

Neste diapasão, a demanda de trabalho no setor se concilia com o alto índice de desemprego, resultando em uma massa “subutilizada, terceirizada, intermitente e precarizada” (ANTUNES, 2020, p.7), bem maior do que a que havia antes da pandemia, praticamente em todos os setores. Em pesquisa com entregadores de aplicativos, realizada após a instalação da pandemia e publicada na Revista Trabalho e Desenvolvimento Humano (2020), no quesito jornada de trabalho ““mais de 57% dos respondentes afirmaram trabalhar em faixas acima das nove horas diárias, ampliando-se esse percentual para 62% durante a pandemia””, sendo que 78,1% destes entrevistados trabalham por seis ou sete dias na semana.

Em contrapartida, apesar do aumento da carga horária, 58,9% afirmaram queda na remuneração. Neste ponto, de acordo com os entregadores participantes da pesquisa, tal fato está relacionado com o grande número de novos entregadores que entraram neste mercado depois da pandemia, pois a alta demanda faz com que diminua o número de entregas, levando o estudo a concluir que: ““A combinação dos fatores, portanto, intensifica o quadro da precariedade por rebaixamento da remuneração””. (ABÍLIO, ALMEIDA, *et al. apud* REVISTA JURÍDICA TRABALHO E DESENVOLVIMENTO HUMANO, 2020, on-line).

Ainda nesta pesquisa, no que se refere a proteção do trabalhador, com os custos dos insumos para sua proteção (máscaras, álcool em gel, luvas, higienização do veículo), geralmente se oferece apenas a orientação preventiva.

Em dezembro de 2020, a empresa *iFood* destinou 10 milhões de reais para a vacinação dos profissionais atuantes na linha de frente, com o intuito de encontrar oportunidades junto ao governo para destinar os recursos arrecadados em prioridade de vacinação dos profissionais responsáveis pela entrega de produtos. Depois, em fevereiro de 2021, acirrou a pressão ao doar 5 milhões ao Instituto Butantan reforçando o pedido. Todavia,

até o momento, nada foi comentado pelo governo sobre a inclusão prioritária da categoria no Programa Nacional de Vacinação (PNI).

Os governantes, através dos meios de comunicação, intensificaram os pedidos para que a população priorizasse os serviços *deliverys* e ficassem recolhidos em suas casas, entretanto, não priorizaram a categoria, com a antecipação da vacinação. A exposição destes profissionais ao vírus é evidente, seja na entrega de pedidos em hospitais, lares, empresas, ou no transporte dos profissionais atuantes na linha de frente (profissionais da saúde) ou dos doentes acometidos pela Covid-19. Nesse sentido: ““o valor vida se torna mera mercadoria quando o próprio Estado passa a valorar e valorizar o “humano”, o qual deixa de observar e efetivar os direitos do trabalho””. (SANTOS E GOÊS, 2014, on-line).

Cumprе salientar que outras modalidades de serviços uberizados também expõem ao risco quando saem para prestar seus serviços, como qualquer outro cidadão que sai de sua residência (como por exemplo pessoas que trabalham em supermercados e bancos, atividades estas que poucos vezes foram absolutamente suspensas no decorrer da pandemia), todavia, conforme mencionado anteriormente, a demanda dos profissionais destes dois setores (*delivery* e transporte de passageiros) foram aumentadas e seus serviços considerados essenciais, enquanto a demanda de outros setores, no âmbito da pandemia, foi atenuada, como por exemplo, o serviço de diaristas ou, como no caso dos professores, que apesar da demanda por aulas digitais terem aumentado, não tiveram a precariedade de seu trabalho agravada por exposição ao vírus em decorrência de sua atividade laboral.

2.3 DA NECESSIDADE E POSSIBILIDADES DE REGULAMENTAÇÃO

Com o *slogan* “Todo dia arrisco minha vida para matar sua fome e a minha”, impulsionados pelo agravamento da precarização do trabalho uberizado causado pela pandemia da covid-19, deflagrou-se uma greve⁸ que serviu para conscientizar milhões de usuários sobre a situação precária de trabalho destes profissionais.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança é direito de todo trabalhador previsto na Constituição Federal (Art. 7º, inc. XXII), assim como o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro (art. 7º, inciso

⁸ 1º julho de 2020.

XXIII), sendo aqui incluídos os trabalhadores em seu sentido mais amplo, sem diferenciação entre empregados celetistas e trabalhadores informais, autônomos, entre outros.

Neste sentido, no âmbito da justiça do trabalho, antes dos protestos ocorrerem, o Ministério Público do Trabalho (MPT) havia ajuizado duas ações civis públicas requerendo assistência financeira a trabalhadores contaminados pelo novo coronavírus ou que integram o grupo de alto risco para que pudessem se manter em distanciamento social com recursos necessários para sua sobrevivência. O juiz do trabalho Elizio Luiz Perez, deferiu a liminar determinando que as plataformas *Rappi* e *iFood* garantissem um salário mínimo mensal aos trabalhadores, como também fornecer álcool gel e água potável (MPT-SP, 2020, on-line). Em recurso da empresa *iFood* a desembargadora Dóris Torres Prina reverteu a liminar, alegando que: “...são usuários da plataforma digital, nela se inscrevendo livremente. A hipótese é de atividade econômica compartilhada e sua análise exige considerar a evolução das relações comerciais e trabalhistas havidas no tempo...”. (TRT, 2020, on-line).

Ainda na sua decisão, a desembargadora alegou que quem possui o dever de atuar conquanto a situação dos entregadores frente a pandemia é o poder público e que de fato, este tem agido. Todavia, como base deste último argumento, ela utilizou a MP nº 927 e 936 de 2020, quais dispuseram medidas que nada abrangem a situação destes profissionais.

Neste sentido, o dispositivo legal que poderia ter sido citado agregando mais coerência, seria a Lei 13.982/2020, que dentre outras coisas, institui o benefício auxílio emergencial para trabalhadores informais, microempreendedores e desempregados, como forma de apoio no enfrentamento da crise financeira instituída pela pandemia (BRASIL, 2020).

2.3.1 Possibilidades de regulamentação

Conforme demonstrado alhures, há muitas críticas à situação precária a qual os trabalhadores das plataformas digitais são condicionados diariamente, contudo sugestões de soluções para o problema também não faltam. Nesse sentido:

“Uma saída que se desenha no horizonte brasileiro, e que será um desfecho medíocre e que não trará segurança, proteção ou estabilidade para os trabalhadores, é a sua regularização como Microempreendedores Individuais - MEI” o que para ela se traduziria na “legalização da desresponsabilização das empresas” (ABÍLIO, *apud* INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2019, on-line).

Inclusive, neste sentido, em 2019 o governo incluiu através da Resolução nº148/2019, a ocupação “Motorista de Aplicativo Independente” na lista de atividades permitidas ao microempreendedor individual (MEI), sob o CNAE 4929-9/99.

Todavia, a legalização por intermédio do MEI, não acarreta nenhuma responsabilidade para as empresas, continuando o trabalhador com todos os riscos, custos e prejuízos da prestação de serviço. Deste modo tal caminho não representa uma solução, mas apenas uma mitigação do problema, pois ao contribuir através do MEI (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), os trabalhadores passam a ter direito a benefícios previdenciários, apenas.

Ainda neste sentido, cumpre ressaltar que, conforme já mencionado, há diversas modalidades de serviços uberizados, e mesmo que todas elas sejam enquadradas como atividades pertencentes ao MEI, ainda cabe análise pelo poder judiciário, se de fato, na prática, pela forma como a prestação de serviço se dá, se se trata de relação de trabalho autônoma ou se preenche os requisitos e reverterem direitos reservados aos profissionais com vínculo empregatício.

Para Maurício Godinho Delgado, entre todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, a subordinação é o mais importante na distinção entre relação de emprego e trabalho, e a divide em três tipos: clássica, objetiva e estrutural (DELGADO, 2019).

No âmbito da uberização do trabalho, o conceito que está em destaque é o da subordinação estrutural, que para Godinho, se dá ““pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”” (DELGADO, 2019, p.353).

Tal conceito, se encaixa na modalidade de subordinação algoritma mencionada anteriormente e tem ganhado destaque por ampliar os limites do direito do trabalho, ao romper com o clássico conceito de hierarquia funcional, facilitando assim, a reinterpretação das normas trabalhistas conforme a realidade social atual.

Neste sentido, devido a relações de trabalhos uberizadas se encaixarem no conceito de subordinação estrutural, adotar este novo entendimento, seria um possível caminho para ““fazer valer que a relação de emprego e as garantias dela decorrentes sejam

efetivamente concretizadas através de instrumentos processuais econômicos e ágeis”” (FERRER E OLIVEIRA, 2018, p.193).

Vale destacar que: “”a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa e eficaz às profundas transformações””. (GONÇALVES, 2017).

Desta forma, se tal caminho escolhido para a concretização do vínculo e dos direitos trabalhistas e sociais destes trabalhadores for a CLT (como é o intuito do projeto de lei apresentado pelo deputado Mário Heringer, que propõe alterações para incluir entre as Disposições Especiais a duração e condições de trabalho), uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE) em 2020, constatou que a maioria dos entregadores de aplicativos entrevistados não querem trabalhar de carteira assinada, pois temem perder a flexibilidade de horário e de empresas que prestam serviços (EXAME, 2020).

Ocorre que pode-se deduzir que tal informação está fundada na desinformação dos trabalhadores. No Brasil, após a reforma trabalhista de 2017, temos a figura do contrato de trabalho intermitente, onde o empregado labora somente quando chamado - por demanda, sendo permitido múltiplos contratados e empregadores, podendo inclusive, recusar o serviço sem que se implique em falta disciplinar, e com a garantia de todos os direitos trabalhistas e previdenciários, pagos todos mensalmente proporcional às horas trabalhadas.

Rodrigo Carelli, aduz que projetos de lei apresentados ao congresso nacional, com propositura de criação da modalidade “trabalho sob demanda” são dispensáveis, pois não tem sentido criar uma legislação específica, se já existe no direito do trabalho uma legislação flexível (CARELLI *apud* PARRESIANDO, 2021).

Projeto de lei da deputada Tábata Amaral, bem como a figura do trabalhador intermitente em vigor no Brasil, é bem semelhante ao que foi definido pela decisão da Suprema Corte do Reino Unido no dia 19 de fevereiro de 2021, onde um grupo de motoristas da *Uber* foram considerados funcionários do aplicativo e não trabalhadores autônomos, fazendo jus, portanto, a salário mínimo hora, férias remuneradas e aposentadoria. Movida pela decisão, a *Uber*, no dia 17/03/2021 anunciou que estenderia os efeitos da decisão a todos seus motoristas credenciados no país (BBC NEWS, 2021).

A decisão pode ser arguida como precedente a fim de motivar o convencimento dos magistrados brasileiros. Sendo de relevância destacar ainda, que na legislação britânica

existe a categoria do empregado e o *worker* (trabalhador). Os “*workers*”, se assemelham muito com o trabalhador intermitente brasileiro, pois podem receber um salário mínimo e benefícios trabalhistas, todavia, com carga horária, remuneração e números de contratos possíveis bem flexíveis (CARELLI, 2021 *apud* TRAB21).

Deste modo, cumpre frisar que o Reino Unido não criou uma legislação para que os motoristas do *Uber* se encaixassem. Mas sim, apenas os inseriu em uma modalidade de contrato pré-existente, que é bem ampla, assim como o Brasil, que mencionado alhures, com o modelo de trabalho intermitente. Outra sugestão possível para o tema, partiu do pesquisador Steven Hill em seu livro “*Raw Deal*” (que em português significa “Pacto Selvagem”), onde sugere que seja criado o que chama de “Plano de Seguro Individual.”, que seria em suas palavras:

[...] uma conta na qual cada empresa que contrata pessoal temporário vai precisar depositar uma quantia relativa à quantidade de horas de serviços prestados. Com esse dinheiro, os trabalhadores poderão ter acesso aos benefícios que eles teriam caso fossem contratados regularmente. Esse tipo de seguro individual portátil é o que chamamos de rede de seguro universal (HILL, *apud* FOCAS ESTADÃO, 2020, on-line).

Assim, se observa uma forma de garantir proteção ao trabalhador sem reconhecer o vínculo, pois assim como no trabalho intermitente, porta-se o seguro e receberia os benefícios de forma proporcional às horas trabalhadas, mas, contudo, não teria registro em CTPS (no Brasil) e estaria vinculado ao trabalhador e não às empresas.

Para o juiz do trabalho Xerxes Gusmão, o reconhecimento do vínculo atribuiria custos às empresas e consequentemente diminuiria seus lucros, motivo este que explica a oposição das plataformas em reconhecer a existência de tal vínculo, e que também, é utilizado por magistrados como motivação para o não reconhecimento:

Aliás, não deixa de ser curioso e revelador que muitos dos defensores da autonomia dos trabalhadores das plataformas – alguns dos quais, por mais surpreendente que isso possa parecer, sendo operadores do Direito do Trabalho, com conhecimento técnico que deveria, em tese, afastá-los deste tipo de argumento não jurídico – apresentem justamente razões financeiras para negar o reconhecimento do vínculo: a (pretensa) inviabilização econômica das plataformas, caso reconhecido o vínculo empregatício dos trabalhadores. Valem-se, inclusive, de uma expressão corriqueira para tanto: “A conta não fecha” (Gusmão, 2021, on-line).

Ainda, para Gusmão, a relação de trabalho entre os profissionais uberizados e as empresas uberizadoras, voltam-se para o reconhecimento do vínculo empregatício, e deve ser

analisado através dos elementos jurídicos caracterizadores daquele, e não por cálculos matemáticos. Neste sentido, para Carelli (2021), acima de tudo, o problema da não solução desta situação é político e não legislativo.

Assim, o elemento vontade, parece prevalecer em detrimento das alternativas apresentadas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Infere-se, portanto, que o fenômeno da uberização é evento que tornou precário e impactou as relações de trabalho, principalmente após o advento da pandemia da covid-19, que por sua vez impulsionou mudanças no âmbito trabalhista, em especial, na saúde dos motoristas e entregadores uberizados.

Tais trabalhadores, mesmo tendo sua atividade considerada essencial no enfrentamento do novo coronavírus, não obtiveram a mesma atenção no sentido de garantia de direitos trabalhistas e sociais, ou ainda preferência na vacinação, como outras categorias.

Foi demonstrado que existe a possibilidade de solução através do reconhecimento do vínculo empregatício e o enquadramento da classe na legislação já existente ou ainda, em novas legislações.

Vimos que o poder judiciário pode dar fim nessa situação de forma mais célere e justa, se com maior atenção avaliar as decisões de outros países no sentido do reconhecimento do vínculo empregatício, usando-as como precedentes. Entretanto, conclui-se também que se a jurisprudência já houvesse analisado os elementos caracterizadores do vínculo empregatício com um olhar menos clássico, bastaria para já ter reduzido e muito o sofrimento desta classe trabalhadora.

Ademais, a sociedade como um todo precisa entender que não há incompatibilidade entre trabalho flexível, vínculo empregatício e gozo de direitos, que além disso, a vida humana e sua dignidade se sobrepõem à qualquer forma de lucro: seja ele o lucro social vendido pela economia do compartilhamento, seja ele o lucro das empresas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek *apud* Instituto Humanitas Unisinos. **Uberização: a edição da velha ideia do trabalho amador**. Entrevista especial com Ludmila Abílio. Agosto 2019.

Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/591603-uberizacao-a-edicao-da-velha-ideia-do-trabalho-amador-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 03 mai. 21

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento**

Humano, Campinas, Edição especial – Dossiê covid-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf> . Acesso em: 01 abr. 2021

ABÍLIO, Ludmila Costhek . Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista: Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad**, Vol. 18, Nº. 3, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674> . Acesso em: 01.abr.2021

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: Digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018. Online. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5912.pdf>. Acesso em 12 mai. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1º ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado** - 1 ed., São Paulo, Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 01 abr. 2021

BOTSMAN Rachel, ROOGERS Roo. **O que é Meu é Seu: Como o Consumo Colaborativo Vai Mudar o Nosso Mundo** - Porto Alegre, Ed. Bookman, 2011.

BBC NEWS. **Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde**. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465#:~:text=J%C3%A1%20nos%20c%C3%A1culos%20da%20An%C3%A1lise,e%203%2C6%20mil%C3%B5es%20aproximadamente>. Acesso em: 25 abr. 2021

BBC NEWS BRASIL. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos**. em São Paulo. 22 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 02 mai. 2021.
BBC NEWS. **Uber com salário mínimo, férias e aposentadoria: a decisão que pode influenciar milhões de trabalhadores pelo mundo**. Março, 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56427579>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. Decreto Nº 10.282, de 20 de Março de 2020. **Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6**

de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Recurso Ordinário nº 0010258-59.2020.5.03.0002 - 11ª Turma do TRT - MG. Relator(A): Antônio Gomes de Vasconcelos. 14/12/2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002/2>. Acesso em: 01 abr. 2021

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça.** Conflito de Competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0) - Relator: Ministro Moura Ribeiro. 28/08/2019. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859430549/conflito-de-competencia-cc-164544-mg-2019-0079952-0/inteiro-teor-859430559?ref=serp>. Acesso em 01 abr. 2021

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** Mandado de Segurança Cível 1000954-52.2020.5.02.0000. Desembargadora: Dóris Ribeiro Torres Prina 06/04/2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-ifood-trt2.pdf>. Acesso em: 03 mai.2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** Ação Civil Pública - Processo nº1000396-28.2020.5.02.0082 2ª Vara do Trabalho de São Paulo. 05/04/2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/liminar-ifood.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** - Ag-AIRR: 21780220155090007- Relator: Kátia Magalhães Arruda. 6ª Turma. 28/06/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/619135455/arr-21780220155090007/inteiro-teor-619135511>. Acesso em: 03 mai. 2021

BRASIL. **Projeto de Lei** nº 3748/2020. Autor Tabata A., João H. Campos et al. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=Tramitacao-PL+3748/2020. Acesso em: 03 mai. 2021

BRASIL. **Projeto de Lei** nº 6015/2019. Autor Mário Heringer. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229723>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Diário Oficial da União.** Resolução nº 148, de 2 de agosto de 2019. Publicado em: 08/08/2019 | Edição: 152 | Seção: 1 | Página: 305. Órgão: Ministério da Economia/Secretaria Especial de Fazenda/Comitê Gestor do Simples Nacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-148-de-2-de-agosto-de-2019-209517410>. Acesso em 03 mai. 2021.

BRASIL DE FATO. **Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita.** Junho, 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps>. Acesso em: 03 mai.2021.

CARDOSO, Ana Moreira *apud* Instituto Humanitas Unisinos. **Uberismo e gamificação: transformações do mundo do trabalho reveladas na greve dos entregadores**. Entrevista especial com Ana Claudia Moreira Cardoso. Julho, 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601125-uberismo-e-gamificacao-transformacoes-do-mundo-do-trabalho-reveladas-na-greve-dos-entregadores-entrevista-especial-com-ana-claudia-moreira-cardoso>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo. **Suprema Corte do Reino Unido Confirma: Motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos**. TRAB 21. Fevereiro, 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 14 mai. 2021

CARELLI, Rodrigo *apud* Parresiando. **O futuro do trabalho no século XXI**. Entrevista com Prof. Dr. Rodrigo Carelli (UFRJ), coordenador do Trab 21 e promotor e especialista em Direito do trabalho. Maio, 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tq-Va0HuGNM&t=4738s>. Acesso em: 14 mai. 2021

CEPAL / OIT. **El Futuro Del Trabajo En América Latina y El Caribe: Antiguas y Nuevas Formas De Empleo y Los Desafíos para La Regulación Laboral**. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe - Número 20. Mayo, 2019. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf. Acesso em: 03 mai. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n.06, junho de 2006, p. 667. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169975?show=full>. Acesso em: 03 mai. 2021

EXAME. **Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada**. Julho, 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>. Acesso em: 03 mai. 2021.

EXAME NEGÓCIOS. **Como o ifood quer acelerar a vacinação de entregadores**. Dezembro, 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/como-o-ifood-quer-acelerar-a-vacinacao-de-entregadores/>. Acesso em 02 mai. 2021

FERREIRA, A. B. H. **Míni Aurélio**: O dicionário da língua portuguesa. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FERRER W. M. H., OLIVEIRA L. J. de .Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Edição v. 4 n. 1 (2018): **Revista Direito UFMS**. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574>. Acesso em 28 abr. 2021.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Crise do coronavírus fecha 1,4 milhão de vagas formais, diz governo**. Junho, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/crise-do-coronavirus-fechar-14-milhao-de->

vagas-formais-diz-governo.shtml. Acesso 03 mai. 2021

FUTEMA, Fabiana. **Alta da gasolina estrangula ganhos de motoristas de aplicativos.** 6 Minutos - São Paulo. Fevereiro, 2021. Disponível em: <https://6minutos.uol.com.br/economia/alta-da-gasolina-estrangula-ganhos-de-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 28 abr. 2021.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista Ltr: Legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 319-331, mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125414>. Acesso em: 28 abr. 2021.

GUSMÃO, Xerxes. **O precariado “empreendedor” das plataformas digitais.** Justificando. Coluna Trabalho Além da Barbárie. Maio, 2021. Disponível em: <http://www.justificando.com/2021/05/20/xerxes-gusmao-o-precariado-empreendedor-das-plataformas-digitais/>. Acesso em: 30 mai. 2021

HILL, Steven *apud* Focas Estadão. **Tendência vai destruir força de trabalho, diz Hill sobre a Uber Economia.** Entrevista exclusiva ao Estadão. Julho, 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jcTfzdkwFXU>. Acesso em 01 mai. 2021

HYPENESS. **Faxina agendada por R\$ 19,90? App traz debate sobre precarização do trabalho.** Março, 2020. Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2020/03/faxina-agendada-por-r-1990-app-suscita-debate-sobre-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 28 abr. 2021.

IBGE. **Número de desempregados chega a 14,1 milhões no trimestre até outubro.** Dezembro, 2020. Disponível em: <https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/29782-numero-de-desempregados-chega-a-14-1-milhoes-no-trimestre-ate-outubro.html>. Acesso em: 01 mai. 2021.

IFOOD. **Termos e condições de uso ifood para entregadores.** Novembro, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 01 mai. 2021.

INFOMONEY. **Ifood faz doação de R\$ 5 milhões para construção de nova fábrica do Butantan.** Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/economia/ifood-faz-doacao-de-r-5-milhoes-para-construcao-de-nova-fabrica-do-butantan/>. Acesso em: 02 mai.2021.

JORNAL EXTRACLASSE. **Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade.** Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade>. Acesso em 28 abr. 2021

JOVEM PAN. **Entregadores de aplicativo aumentam jornada, mas ganham menos do que antes da pandemia.** Entrevista *iFood*. Maio, 2021. Disponível em: <https://jovempan.com.br/noticias/economi/entregadores-de-aplicativo-aumentam-jornada-mas-ganham-menos-do-que-antes-da-pandemia.html>. Acesso em 03 mai. 2021.

KHOSROWSHAHI, Dara. **Uma carta de Dara Khosrowshahi, CEO da Uber**. Uber. 2019. Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?_ga=2.35412900.469307267.1619304249-170998298.1619304249&uclid_id=6a748c1f-3c6b-469a-8abf-64875f9f97d6. Acesso em: 03 mai. 2021.

MARTINEZ Luciano, POSSÍDIO Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus** - Brasília - DF. Saraiva Jur., 2020.

MPT-SP. **Ifood e Rappi devem garantir material de higienização e assistência financeira aos entregadores para conter disseminação do coronavírus**. Abril, 2020. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/750-ifood-e-rappi-devem-garantir-material-de-higienizacao-e-assistencia-financeira-aos-entregadores-para-conter-disseminacao-do-coronavirus>. Acesso em: 03 mai. 2021.

OLIVEIRA, Murilo C. S. **O futuro do Direito do Trabalho: ultraliberalismo e uberização**. Setembro, 2019. Disponível em: <http://www.justificando.com/2019/09/24/o-futuro-do-direito-do-trabalho-ultraliberalismo-e-uberizacao/>. Acesso em: 25 fev. 2021

OTTATI, Hugo. **Parceiros não, trabalhadores!**. 2019. Disponível em: <https://hugoottati.jusbrasil.com.br/artigos/740594844/parceiros-nao-trabalhadores>. Acesso em: 14 mai. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho** - 8ªed. - Rio de Janeiro: 2020 - Forense, São Paulo - Editora Método.

REUTERS. **Candidatos a entregador do ifood mais que dobram após coronavírus**. Abril, 2020. Disponível em: <https://cn.reuters.com/article/tech-apps-coronavirus-idBRKBN21J6N4-OBRIN>. Acesso em: 01 abr. 2021

SALES, Rafael. **As distorções da decisão do STJ sobre o UBER e a Competência da Justiça do Trabalho**. 2019. Disponível em: <https://raffaelsalles.jusbrasil.com.br/artigos/756894324/as-distorcoes-da-decisao-do-stj-sobre-o-uber-e-a-competencia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 01.mai. 2021.

SANTOS A. M. de K. R. dos, GÓES Winnícius Pereira. **A coisificação do homem pelo homem e a degradação humana no ambiente laboral**. 2014. Disponível em: <https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2019-08-28-15670132394004.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

SILVA, Lucas; FIGUEIREDO FILHO, Dalson and FERNANDES, Antônio. **O efeito do lockdown sobre a epidemia da COVID-19 no Brasil: evidências a partir de uma análise de séries temporais interrompidas**. Cad. Saúde Pública [online]. 2020, vol.36, n.10, e00213920. Epub Oct 19, 2020. ISSN 1678-4464. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020001005006&tlng=en. Acesso em: 28 abr. 2021

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciências Sociais** [Online], 103 | 2014, publicado a 26 de maio de 2014. Disponível em: <http://journals.openedition.org/rccs/5521>. Acesso em: 12 mai. 2021.

TOQUE, Fabiana Maris Versuti et al . **Tecnologias da informação e comunicação e formação do psicólogo clínico**. Rev. bras.ter. cogn., Rio de Janeiro , v. 12, n. 2, p. 83-90, dez. 2016 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872016000200005&lng=pt&nrm=is. Acesso em: 12 mai. 2021.

UBER. **COVID-19**: Pagamento de gel antisséptico, toalhas desinfetantes ou máscaras.. Maio, 2020 / Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/reembolso-articulos-de-proteccion-personal/>. Acesso em 02 mai. 2021.

UBER. **Termos de Uso do 99Entrega** – Motoristas Parceiros. Junho, 2020. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/termos-de-uso-do-99entrega-motorista/>. Acesso em: 01 mai. 2021.

VEJA. **Mundo chega a 3 milhões de mortes por covid-19**. Abril, 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/mundo-chega-a-3-milhoes-de-mortes-por-covid-19/>. Acesso em: 01 mai. 2021.

Submetido em 21.09.2021

Aceito em 18.10.2021