

INFORMALIDADE E CRISE SOCIAL NO BRASIL: UM OLHAR SOBRE O TRABALHO DIGITAL PRECARIZADO

INFORMALITY AND SOCIAL CRISIS IN BRAZIL: A VIEW ON PRECARIOUS DIGITAL WORK

Gleyce Kelly de Miranda¹

Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes²

RESUMO

A desestruturação do mercado de trabalho brasileiro tem culminado em elevadas taxas de desemprego e precarização das relações trabalhistas, conforme dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Este artigo tece considerações acerca da informalidade, com enfoque no trabalho digital dos entregadores por aplicativos. A partir de uma revisão narrativa da literatura procura-se definir relações contextuais referentes às dinâmicas recentes da informalidade e da precarização do trabalho e descobrir em que medida a modernização trabalhista no país tem se relacionado com a informalidade durante o período pandêmico. Nesse âmbito, é salutar destacar o processo de precarização das relações laborais que é a uberização do trabalho. Pretende-se também avaliar os efeitos socioeconômicos da pandemia para os grupos sociais mais expostos a vulnerabilidades sociais. Os resultados apontam indicativos de intensa jornada de trabalho, baixa remuneração, baixa proteção social e falta de autonomia no gerenciamento da força de trabalho.

Palavras-chave: Informalidade, crise social, precarização do trabalho, trabalho uberizado.

ABSTRACT

The disruption of the Brazilian labor market has resulted in high unemployment rates and precarious labor relations, according to recent data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). This article makes considerations about informality, focusing on the digital work of couriers through apps. Based on a narrative review of the literature, we seek to define contextual relationships regarding the recent dynamics of informality and precarious work and discover the extent to which labor modernization in the country has been related to informality during the pandemic period. In this context, it is salutary to highlight the precarious process of labor relations that is the uberization of work. It is also intended to assess the socioeconomic effects of the pandemic for the social groups most exposed to social vulnerabilities. The results point to indications of intense working hours, low pay, low social protection and lack of autonomy in managing the workforce.

Keywords: Informality, social crisis, precarious labor, uberization of labor.

CLASSIFICAÇÃO JEL: J8, J10, J20, J23.

¹ Economista e analista financeira do SINDENFPE. E-mail: gle.miranda@yahoo.com.br.

² Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). E-mail: sonia.gomes@ufrpe.br.

1. INTRODUÇÃO

Os diferentes contextos transacionais da geopolítica, globalização e financeirização das relações de poder, e as profundas transformações tecnológicas com forte impacto nas relações laborais, são elementos constituintes da economia global. Nesse sentido, de acordo com Antunes (2018), no capitalismo contemporâneo as novas formas de extração de mais-valia do trabalho, incluindo o trabalho digital, fazem parte dos processos de reorganização do mundo do trabalho. Esse movimento reestrutural não se dá de maneira uniforme no mundo, tampouco nas dinâmicas internas de cada país, sendo um dos resultados, a intensificação da informalidade.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019), o surgimento das plataformas digitais de trabalho se configura como uma das principais transformações do mundo do trabalho na última década. Esse novo modelo de emprego modificou as formas de organização do trabalho e teve como estrutura a possibilidade de dar aos trabalhadores a oportunidade de gerenciar e controlar o próprio tempo de trabalho. Contudo, os riscos inerentes de dedicação a esse tipo de trabalho abordam fatores que contradizem a autonomia laboral, como as condições de trabalho, a baixa proteção social e a perda de outros benefícios, sem esquecer das reais motivações para o ingresso nessa modalidade de trabalho.

No Brasil, a taxa de informalidade tem se mantido elevada no período recente. Em 2019, a taxa atingiu o valor mais expressivo dos últimos anos, 41,3%. No primeiro trimestre de 2020, a taxa foi de 39,9%, já no trimestre móvel de março/abril/maio, sob incidência das medidas restritivas de isolamento social devido à pandemia de covid-19, a taxa foi de 37,6%. Fechando o terceiro trimestre do ano em 38,4% (IBGE, 2020).

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) (2020), devido às características da América Latina de profunda desigualdade social, sistemas fragilizados de proteção social e de saúde, os impactos decorrentes da pandemia de covid-19 serão ainda mais fortes que em outras partes do mundo. O organismo prevê drástica redução do PIB regional, expansão do desemprego e da informalidade, e estima aumento expressivo do número de pessoas na pobreza e na extrema pobreza, passando de 73 milhões para aproximadamente 326 milhões de pessoas. Como a região já vinha imersa em crises políticas e estagnação econômica, o aumento das desigualdades pode ocasionar retrocessos no campo dos direitos humanos e das bases democráticas, provocando crises sociais.

Em decorrência do processo de urbanização e industrialização brasileira, a partir da década de 1980 foi notada, de forma mais acentuada, a explosão de atividades comerciais consideradas informais nos grandes centros urbanos. Com a expansão do comércio urbano, as calçadas e ruas se tornaram mercados de rua, e diversas ações públicas descentralizadas, principalmente vinculadas aos planos municipais e estaduais de desenvolvimento urbano, tentaram conter o avanço desenfreado das atividades, assim como buscaram organizá-las (BARROS *et al.*, 2009). Outra ação recente, instituída em âmbito federal, foi a possibilidade de formalização de trabalhadores informais, através do programa de microempreendedor individual (MEI).

Em contextos de crise econômica, a relevância do papel do governo é ainda maior. Cabe a ele, de forma assertiva, elaborar e aplicar políticas públicas e medidas emergenciais voltadas para o crescimento econômico com inclusão social, visando o desenvolvimento socioeconômico, a promoção do bem-estar social e a redução das desigualdades. Esse é o viés que permite transformações na estrutura ocupacional do país que implicam em avanços sociais, valorizando a classe trabalhadora que ocupa a base da pirâmide social.

Com os primeiros casos notificados em fevereiro de 2020, a pandemia de covid-19 tem se alastrado de forma acentuada e descontrolada no país. Por questões sociais e econômicas,

grande parte da população não pôde seguir as medidas de isolamento social necessárias, sobretudo os trabalhadores mais pobres e em ocupações com baixa proteção social. Segundo o IBGE (2020), no trimestre móvel março-abril-maio, o nível de ocupação no país foi de apenas 49,5%. E manteve a tendência de queda ao longo do ano, fechando o terceiro trimestre em 47,1%, retratando que menos da metade da população em idade de trabalhar estava ocupada no período em questão. Isso evidencia uma quantidade expressiva de pessoas sem fonte de renda segura do trabalho.

Em um cenário de incidência das medidas restritivas de distanciamento social e de vigência das medidas trabalhistas e sociais de enfrentamento da crise, pretende-se com este estudo fazer uma revisão narrativa da literatura de forma a estabelecer relações contextuais a respeito das dinâmicas recentes da informalidade e da precarização do trabalho no Brasil, descrevendo em que medida a modernização trabalhista no país tem se relacionado com a informalidade durante o período pandêmico. Nisso, não deixando de atentar para um dos já destacados processos de precarização das relações laborais, que é a uberização do trabalho, oferecendo destaque aos entregadores por aplicativos. O estudo versa ainda sobre os efeitos socioeconômicos da pandemia para os grupos sociais mais expostos a vulnerabilidades sociais e precarização das condições laborais, a partir dos dados da PnadC/IBGE.

2. INFORMALIDADE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: DINÂMICAS RECENTES

No Brasil, assim como em outros países, a questão conceitual de informalidade é múltipla e diversa (NOGUEIRA, 2016; PEREIRA E CABRAL, 2019). Segundo Nogueira (2016), a partir da década de 1970 o setor informal se tornou palco de debates pela significância na oferta ocupacional e de oportunidades de geração de rendimentos. As diversas abordagens partem, primeiramente, de duas premissas para a caracterização do setor: a atividade econômica informal e o trabalho informal.

De acordo com o IBGE (2020), são consideradas pertencentes ao setor informal, as

[...] unidades econômicas que produzem bens e serviços com o principal objetivo de gerar ocupação e rendimento para as pessoas envolvidas, operando, tipicamente, com baixo nível de organização, com alguma ou nenhuma divisão entre trabalho e capital como fatores de organização, e em pequena escala, sendo ou não formalmente constituídas.

Cacciamali (2007) traz outra definição relevante sobre a organização de produção no setor informal:

(i) o produtor direto é o possuidor dos instrumentos de trabalho e/ou do estoque de bens necessários à realização de seu trabalho, e se insere na produção como patrão e empregado, simultaneamente; (ii) o produtor emprega a si mesmo e pode lançar mão de trabalho familiar ou de ajudantes como extensão do seu próprio trabalho; o proprietário obrigatoriamente participa de maneira direta da produção e da direção do negócio; (iii) o produtor direto vende seus serviços ou mercadorias, o ganho é utilizado, principalmente, para consumo individual e familiar e para a manutenção da atividade econômica, e mesmo que o indivíduo aplique seu dinheiro com o sentido de acumular, a forma como se organiza a produção, com apoio no próprio trabalho, em geral não lhe permite tal acumulação; (iv) a atividade é dirigida pelo fluxo de renda que fornece ao trabalhador e não por uma taxa de retorno competitiva.

Machado (2000) destaca como ambígua a noção de informalidade tornando-se mais trivial à medida que o tempo passa. Essa noção surgiu na década de 1960, resultante da dificuldade

de incorporação produtiva de um contingente massivo de trabalhadores que se deslocava para as cidades. Para o autor, a questão da informalidade restringiu-se, por muito tempo, aos problemas do “subdesenvolvimento”, do “capitalismo dependente” ou do “periférico”, ganhando, assim, um caráter dual. Até aqui, a discussão envolvia um encadeamento de ideias codependentes, ou seja, urbanização/industrialização/assalariamento/pleno emprego. No entanto, na década de 1980, a crise econômica trouxe uma visão mais pessimista, pois a incorporação da mão de obra excedente tornava-se cada vez mais difícil. Portanto, foi caindo por terra a ideia do pleno emprego e, com isso, o conceito de informalidade acabou por se transformar, passando a se ater às mudanças da estrutura produtiva, com destaque para o setor terciário, especialmente o de serviços que passou, tanto a absorver a mão de obra excedente quanto a gerar riqueza, perdendo-se, assim, o dualismo das análises. A partir disso, a informalidade começou a ser vista como um sinônimo para flexibilização das relações de trabalho, até chegar à relação empregabilidade/empreendedorismo que, segundo o autor, adquire um ar de uma cultura do trabalho adaptada ao risco, à insegurança e ao desemprego.

Nogueira (2016) aponta para a existência da semiformalidade, na qual as economias formal e informal se articulam e se complementam, processo que se intensifica mundialmente na atual fase do capitalismo. Segundo Filgueiras *et al.* (2018), Krein e Oliveira (2018), os processos de reestruturação produtiva e de reorganização das relações de trabalho marcam a fase recente do capitalismo. Ainda que esses processos ocorram de maneira heterogênea entre os países, e dentro de cada um deles, tem-se a expansão do desemprego tecnológico e a crescente precarização das relações laborais, como o aumento das jornadas de trabalho e da informalidade.

Para Cacciamali (2001), as transformações estruturais – na produção, no mercado de trabalho e institucionais – na atual fase do capitalismo mundial afetam de formas distintas sociedades e territórios ao dialogar com características mais específicas ou mais universais decorrentes de seus processos históricos. Dessa maneira, o processo de informalidade inclui mudanças nas formas das relações sociais e jurídicas no momento contemporâneo, mundial, nacional e regionalmente.

Sobre a dinâmica recente da economia brasileira, Carvalho (2018) e Nassif (2018) apontam que as políticas econômicas adotadas, sobretudo entre 2006 e 2010, levaram ao forte crescimento econômico no período. Em contrapartida, as adotadas entre 2011 e 2018 levaram à desaceleração e à crise econômica, iniciada em 2015 e aprofundada pela crise política. Na primeira fase retratada, o modelo de crescimento econômico esteve atrelado à elevação do consumo das famílias, decorrente da melhora da distribuição de renda no país. Para isso, o papel de Estado foi relevante no que tange às políticas sociais³ e aos investimentos públicos em infraestrutura para captação de investimentos privados. Já a segunda fase foi marcada pela adoção de políticas fiscais expansionistas, via isenções fiscais e tributárias, e de choques monetários, além de amplas reformas da legislação trabalhista, como caminho para o enfrentamento da recessão econômica e para os estímulos à classe empresarial.

Contudo, Nassif (2018) alerta que o modelo adotado na primeira fase não teria sido sustentado a longo prazo devido a um conjunto de fatores, tais quais as taxas de juros reais elevadas, a sobrevalorização da moeda nacional em termos reais e o baixo desempenho do setor industrial, relacionado à falta de mudanças estruturais e de diversificação produtiva, além de não estar atrelado ao dinamismo do setor terciário.

Para além das divagações acerca dos cenários que seriam vivenciados, sabe-se que a crise pós-2015 e a lenta recuperação da economia brasileira nos anos seguintes tiveram

³ Programas de transferência de renda, como o Bolsa família e política de aumento real do salário-mínimo.

desdobramentos profundos para o mercado de trabalho, como taxa elevada de desocupação⁴, e que apresentou tendência de crescimento com a pandemia, conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1 – Taxa de desocupação, Brasil, 2015/2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
jan.-fev.-mar.	7,9	10,9	13,7	13,1	12,7	12,2
abr.-maio-jun.	8,3	11,3	13,0	12,4	12,0	13,3
jul.-ago.-set.	8,9	11,8	12,4	11,9	11,8	14,6
out.-nov.-dez.	8,9	12,0	11,8	11,6	11,0	

Fonte: adaptado de IBGE (2020).

Portanto, ainda que o ano de 2019 tenha sinalizado um comportamento mais favorável do mercado de trabalho, tomando por base apenas a geração de empregos, ele continua caracterizado por altos índices de desocupados, subocupados, desalentados e informais – conforme apontam os dados do IBGE –, o que se traduz em contextos sociais bastante adversos, com aumento da concentração de renda e, conseqüentemente, da desigualdade e da pobreza. Como advertem Menezes e Almeida (2018), o desemprego acentuado e a criação de postos de trabalho precários, cujos rendimentos são baixos, produzem efeitos nefastos na distribuição de renda, contribuindo para o aumento das desigualdades sociais já tão acentuadas no país.

A Tabela 2 mostra que o nível de ocupação⁵, pela primeira vez nos últimos anos, considerando o recorte temporal do período de crise econômica do país, ficou abaixo de 50,0%. Esse dado demonstra que menos da metade da população em idade de trabalhar estava ocupada no período.

Tabela 2 – Nível de ocupação, Brasil, 2015/2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jan-fev-mar	56,2	54,8	53,1	53,6	53,9	53,5
Abr-mai-jun	56,2	54,6	53,7	53,7	54,6	47,9
Jul-ago-set	56,0	54,0	54,1	54,4	54,8	47,1
Out-nov-dez	55,9	54,0	54,5	54,5	55,1	

Fonte: adaptado de IBGE (2020).

O avanço da precarização das relações laborais implicou na redução dos direitos trabalhistas individuais e coletivos, haja vista, por um lado, o aumento da informalidade e da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas, e, por outro, a criação de novas e mais precárias formas de vínculos no setor formal através de leis que flexibilizam as relações laborais, como a Lei da Terceirização (13.429/2017) e, sobretudo, da Reforma Trabalhista (13.467/2017).

De acordo com Cacciamali (2000), ao menos cinco elementos são condicionantes da configuração da estrutura produtiva, dos mercados de trabalho e do setor informal: os processos de reestruturação produtiva, a internacionalização e a expansão dos mercados financeiros, o aprofundamento da internacionalização e a maior abertura comercial das economias, e a desregulamentação dos mercados. No caso, a informalidade configura-se como

⁴ Mede a população desocupada em relação à população na força de trabalho.

⁵ População ocupada em relação à população em idade de trabalhar.

um processo de transformações estruturais econômicas e sociais que modificam também as relações produtivas e de trabalho, com predominância para duas categorias de trabalhadores: os assalariados sem registro formal, inseridos em vínculos que burlam a legislação trabalhista e, portanto, excluem do rol de garantias sociais, e os trabalhadores autônomos, representados pelo chamado autoemprego como meio de garantia de renda e de subsistência.

Braga (2012), ao discorrer sobre o moderno proletariado precarizado brasileiro, define-o como aquele que contém os trabalhadores com os piores rendimentos, sendo eles os mais explorados do proletariado urbano e rural. Esse conceito de precarização também compreende as populações flutuante, latente e estagnada; nesse caso, a primeira é formada por trabalhadores sazonais ou com funções temporárias, a segunda é composta por trabalhadores à espera de uma oportunidade e a última, por trabalhadores que exercem funções deterioradas e mal pagas. Em paralelo aos indicadores de monitoramento do mercado de trabalho brasileiro, pode-se dizer que englobam os trabalhadores informais, intermitentes, desocupados, desalentados e subocupados, condizendo com as tendências do mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas de baixos salários, alta rotatividade e terceirização.

Lima (2013) alerta para o conceito da “nova informalidade” ou do “novo informal”, que resulta de ajustes necessários feitos ao conceito original de informalidade definido pela OIT (2012), no qual adicionam-se à listagem de autoemprego em empresas informais empregadores, trabalhadores autônomos e membros da família que trabalham sem remuneração ou remuneração casual, trabalhadores de empresas informais, diaristas, domésticos e industriais temporários, por tempo parcial, prestadores de serviços eventuais e terceirizados em empresas ou oficinas informais e formais, e aqueles trabalhadores domiciliares, os trabalhadores industriais oriundos dos processos de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho. Complementando, um grupo sem acesso à proteção social, vulnerável em termos de condições de trabalho e que vive em situação instável em termos de emprego e ganhos.

Durante a pandemia, a perda de renda se tornou mais expressiva para os trabalhadores informais, sobretudo para aqueles cuja atividade se insere nos segmentos de comércio e serviços. De acordo com o IBGE (2020), os setores com pior remuneração e maior grau de informalidade foram os mais atingidos, tais como alimentação e serviços relacionados a atividades de aglomeração, como turismo e lazer. Conforme Carvalho (2020), no que concerne ao impacto da pandemia nos rendimentos dos trabalhadores, os grupos mais atingidos foram os dos trabalhadores autônomos e dos trabalhadores do setor privado sem carteira assinada, cuja renda ficou em torno de 60% e 76% dos seus rendimentos habituais, respectivamente. No primeiro semestre do ano, houve redução de 8,9 milhões de postos de trabalho no país, dos quais a grande maioria (6 milhões) foram de empregos informais.

Em contextos de elevado desemprego, uma parcela significativa dos trabalhadores busca no trabalho informal ou autônomo uma alternativa de subsistência, caracterizando o que se pode chamar de empreendedorismo por necessidade. Em 2018, 37% que possuíam um negócio próprio se incluíram nessa última modalidade; em 2019, a taxa foi ainda maior, 43% (MIRANDA, 2019). É possível afirmar que o perfil majoritário de empreendedor no Brasil é composto, na verdade, por trabalhadores que buscam formas de subsistência fora do trabalho formal. Sem acesso ao capital e ao financiamento, a construção de um negócio estruturado torna-se algo romantizado.

Nessa perspectiva, é importante pontuar que por trabalho uberizado tem-se uma nova forma de organização do trabalho, na qual a classe trabalhadora arca com os riscos e os custos da profissão. Além de ter apropriada sua força de trabalho, muitos também tem apropriado seus próprios bens físicos, como meios de transporte e equipamentos de trabalho e de segurança – além do tempo de descanso, haja vista a intensa jornada de trabalho. Portanto, decorrente do

processo de financeirização e digitalização do trabalho, a uberização informaliza o trabalho e dissocia a mão de obra do sujeito, destrói o valor do trabalho e expropria o trabalhador, tornando-o irrelevante e desprotegido de direitos sociais e individuais do trabalho.

3. MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL E A QUESTÃO DA INFORMALIDADE DURANTE A PANDEMIA

O modelo como a relação capital/trabalho se expressa atualmente, ditando a tendência mundial de flexibilização do trabalho e novas formas de organização do trabalho, fundamenta a exploração da classe trabalhadora, balizada no discurso de modernização trabalhista.

Como apontam Portes e Hoffman (2003 *apud* BALTAR E ROLIM, 2018), uma das especificidades dos países latino-americanos é o alto nível de desigualdade de renda, devido, em certa medida, ao expressivo contingente de pessoas fora do mercado formal de trabalho que exercem atividades de subsistência ou não-regulamentadas, cujos rendimentos são relativamente baixos. São trabalhadores não assalariados, autônomos ou assalariados, mas no setor informal, em ocupações que possuem baixa proteção social e baixos salários.

Conforme Pereira e Cabral (2019), a evolução do trabalho no Brasil é marcada por um amplo processo de desestruturação do mercado que tem como características o desmonte da regulação das medidas sociais e protetivas, concomitantes à diminuição do controle do Estado sobre o setor privado, no que diz respeito à desregulamentação da proteção social do trabalho. Nesse contexto, e diante da crise econômica vivenciada nos últimos anos, o desemprego e a informalidade tem aumentado significativamente.

No que tange ao processo de estruturação recente das medidas modernizadoras do mercado de trabalho brasileiro, a estrutura normativa que regula as relações de trabalho no Brasil foi profundamente alterada pela entrada em vigor de duas leis em 2017: a Lei nº 13.429, conhecida como Lei da Terceirização, que instituiu, dentre outras medidas, a terceirização irrestrita das atividades empresariais, e a Lei da Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467, responsável pela alteração de vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a flexibilização das jornadas laborais e a inserção de novas modalidades de trabalho.

Configuram-se como uma série de ações que, em certa medida, contribui para a continuação da elevada expressão da informalidade e da destruição do sistema protetivo do trabalho em seu conjunto, através da possibilidade de contratação em condições precarizantes, tais como o trabalho intermitente, por tempo parcial, a prestação de serviços autônomos, a terceirização irrestrita, além da fragilização da ação sindical e de acesso à Justiça do Trabalho. Em que pese o papel do Estado de agente regulador e protetor, a Reforma Trabalhista de 2017 tem servido como promotora de formas de informalização dentro do sistema do trabalho formal.

Sendo assim, tem-se a expansão da informalidade como um dos desdobramentos do cenário de desregulamentação trabalhista e de baixo dinamismo econômico. Primeiro, é preciso pontuar que proteção social e formalização não são, necessariamente, complementares. Isso porque o processo de formalização não garante que as ocupações estejam, de fato, revestidas de pressupostos de trabalho decente e com condições dignas ao trabalhador. Entretanto, ainda que esteja em curso um processo de baixo mecanismo protetivo do emprego formal, a correlação com a outra dimensão, a dos trabalhadores às margens do sistema de proteção, torna-se ainda mais agravada. Segundo, empregos ou direitos não devem ser questões contrapostas, visto que desregulamentação e flexibilização não garantem a diminuição da informalidade, tampouco se traduz em melhoria dos indicadores de emprego e renda.

No cenário trazido pela pandemia, maiores desafios são postos. E, nesse sentido, a forma como os países vão conduzir o processo de reorganização econômica, interna e externamente, pode amenizar ou aprofundar os efeitos da crise decorrente da pandemia de covid-19. No Brasil, como medida para amenizar os impactos econômicos da crise sanitária, entrou em vigor a Lei Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Lei nº 14.020/2020), que autoriza acordos individuais entre empregado e empregador para redução das jornadas de trabalho e salários, e para a suspensão de contratos de trabalho, amparados pelo pagamento de um Benefício Emergencial com base no seguro-desemprego, a fim de complementar os rendimentos.

Apesar de estar voltada para o emprego formal, a política de suspensão e redução de salários e jornada de trabalho, como medida de manutenção dos postos de trabalho e do rendimento dos trabalhadores via desoneração e redução de custos para o empregador, pode implicar na desassistência ao trabalhador, pois, mesmo vinculada a uma estabilidade provisória, em tempos de fortes incertezas para o futuro, pode não se traduzir em benefício duradouro e efetivo para a classe trabalhadora.

A recente dinâmica do mercado de trabalho e as medidas trabalhistas implementadas, como alternativa para dinamização da economia e geração de empregos – porém, pautadas em redução de direitos e de custos trabalhistas –, têm apresentado entre seus resultados um aumento substancial do desemprego, da informalidade e da precarização do trabalho. Tem-se de um lado, o atendimento das premissas capitalistas e a expansão dos ideais de autorregulação do mercado, e, de outro, a desconstrução de direitos sociais e trabalhistas e o enfraquecimento da organização sindical.

Uma das explicações possíveis é dada por Figueiras *et al.* (2018, p. 128), ao afirmar que

[...] esse processo tem ocorrido tanto pela substituição do assalariamento com carteira por modos informais, precários e ilegais de contratação pelos empregadores, quanto pela ampliação de ocupações efetivamente por conta própria como forma imediata de sobrevivência.

Os autores alertam, ainda, que essas formas de contratação têm implicado em piores formas de precarização do trabalho em todo o mundo, e que a expansão da contratação, no Brasil, de trabalhadores autônomos e por trabalho intermitente⁶ é a maneira de legitimação do uso de formas precárias de inserção ocupacional pelos empregadores, fato que tem ocorrido em âmbito mundial e que se traduz na extrema mercadorização do trabalho e da subordinação da vida à dinâmica do capital.

A Lei da Reforma Trabalhista anuncia, nos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que a contratação do autônomo para prestar serviços não gera vínculo empregatício, o que possibilita que as empresas se protejam de eventuais ações trabalhistas. Quanto ao trabalho intermitente, a lei em questão favorece a classe empresarial ao desonerar a folha de pagamento, já que o trabalhador recebe apenas pelo tempo de serviço efetivamente trabalhado, ou seja, ela torna o tempo inativo de trabalho em tempo não remunerado. No tocante ao depósito do FGTS, o empregador fica obrigado a fazer o recolhimento com base nos valores pagos mensalmente; assim, para os meses de inatividade do trabalho, não há recolhimento. Dessa maneira, delega-se ao trabalhador a complementação mensal dos rendimentos mínimos para subsistência familiar da contribuição previdenciária para fins de aposentadoria. Além disso,

⁶ Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade.

amplia o arbítrio do empregador sobre a gestão do tempo de trabalho. Nesse sentido, essas formas de contratação elevam os riscos referentes às incertezas e às condições de vulnerabilidade e de superexploração do trabalho.

Ainda sobre o contrato intermitente, conforme Menezes e Almeida (2018), a inserção dessa modalidade de contrato teve como principal fundamento o argumento de que através dele seria possível regularizar trabalhos informais, além de ampliar a oferta de emprego e reduzir as taxas de desemprego, contribuindo, dessa maneira, para o desenvolvimento da economia brasileira. Entretanto, tal forma de prestação de serviço, por ser descontinuada, com alternância entre períodos de trabalho e de inatividade, sem que haja percepção de rendimentos para o período inativo e sem possibilidade de planejamento prévio da rotina de trabalho para subsistência, acentua as condições laborais precarizadas devido às incertezas e à impossibilidade de gestão do próprio tempo, pois, como advertem os autores, a dependência da convocação do empregador para que haja remuneração pelas horas efetivas de trabalho tornará o trabalhador sempre disponível aos requisitos do empregador, no intuito de manutenção da relação laboral, além de inviabilizar o planejamento do tempo livre e de investimentos pessoais futuros.

Isto é, a incerteza e a instabilidade da relação laboral retomam a ideia da mão de obra enquanto mercadoria, assim como desrespeitam a limitação da jornada de trabalho, posto que ela inclui o tempo à disposição do empregador. Como forma de auferir rendimentos suficientes para o próprio sustento, a vinculação a mais de um empregador também expõe o trabalhador a diversas cargas horárias e jornadas de trabalho, sem limites. Para Carelli (*apud* MENEZES E ALMEIDA, 2018), a regulação do tempo laboral é o centro das relações trabalhistas, uma vez que é partir dele que se estipula o preço de troca entre empregado e empregador.

Outros princípios apontados por Menezes e Almeida (2018) são o da onerosidade, pois a remuneração mensal do trabalho é vinculada apenas às horas efetivamente trabalhadas; da alteridade, que se refere à assunção dos riscos do trabalho, visto que esse modelo de contrato transfere os riscos da atividade para o empregado, e, na hipótese de baixa demanda, tem-se um trabalho sem remuneração; e o da proteção, pois não garante que o empregado será convocado a quantidade de horas referentes para ganhos de, ao menos, um salário-mínimo. Para esse último princípio, os autores citam o caso da legislação italiana, que impõe um tipo de indenização mensal de disponibilidade ao empregado, referente ao tempo à disposição do empregador.

O programa do MEI, criado a partir da promulgação da Lei Complementar nº 128/2008, passou a vigorar no país em julho de 2009, no intuito de formalizar trabalhadores informais e autônomos. A possibilidade de regularização e formalização de diversos profissionais às margens da legislação, balizada na conquista de benefícios⁷, amparo legal e segurança jurídica, fundamenta-se no discurso apologético do empreendedorismo como caminho de autonomia financeira e de liberdade profissional. Nesse sentido, a autonomia é construída através da individualização das relações laborais e do trabalho autônomo, com o status social de pequeno empresário. Atualmente, mais de 8,4 milhões de pessoas estão formalizadas como MEI no Brasil, e são mais de 460 modalidades ocupacionais relacionadas aos setores de serviço, comércio ou indústria.

Como adverte Nogueira (2018), posto que o programa do MEI é subordinado à Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas (MPEs), Lei Complementar nº123/2006, a formalização esbarra no arranjo federativo do país, que impõe diversas barreiras à simplificação de licenças de

⁷ Dentre os benefícios dos MEIs, tem-se: contribuição de valor menor para a Previdência, auxílio-doença, auxílio-maternidade, aposentadoria, realização de empréstimos com taxas de juros reduzidas, emissão de notas fiscais, facilidade na abertura de contas, acesso à crédito, possibilidade de terceirização do serviço, pagamento simplificado de tributos e impostos.

funcionamento, visto que para várias atividades há exigências municipais, estaduais e federais a serem atendidas, como alvarás e licenças. Isso expõe a necessidade de desverticalização e integração das políticas públicas.

Outra questão pertinente levantada pelo autor é o possível processo de “desassalariamento”, a partir do qual um trabalhador com vínculo de empregado assalariado transformar-se em MEI, passando a atuar como prestador de serviços para a própria empresa. Ponto reforçado pela Lei da Terceirização (lei 13.429/2017) e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que fomentaram novas modalidades de trabalho e autorizaram a terceirização das atividades-fim das empresas, o que, segundo Krein e Oliveira (2019), tem resultado em avanço da precarização das relações laborais. Nessa perspectiva, a economia informal tem encontrado, na própria legislação que regula as relações trabalhistas no país, formas de funcionamento que continuam a precarizar o trabalho e a alavancar a desigualdade social.

Considerando o baixo dinamismo da economia, o cenário do mercado de trabalho pós-reforma trabalhista é de poucos indícios de recuperação, principalmente porque a leve queda do desemprego e do desalento, em 2019, esteve atrelada à geração de postos de trabalho no setor informal, demonstrando que para os estratos sociais mais vulneráveis a realidade de insegurança, instabilidade e baixa proteção social tem se mantido constante.

Apesar das condições sociais e econômicas, Braga (2012) aponta como formas de resistência aos avanços da desestruturação do mercado de trabalho e do desmonte de direitos trabalhistas a necessidade de auto-organização do precariado com poder decisório nas bases, e sua prática política na luta pela efetivação e ampliação de direitos trabalhistas através da mobilização coletiva.

Com os impactos socioeconômicos decorrentes da pandemia de covid-19, o governo federal estabeleceu medidas de auxílio financeiro para a população mais vulnerável, aqueles que durante o período de isolamento social não poderiam manter o próprio sustento. Assim, o Programa de Auxílio Emergencial transfere direta e temporariamente uma renda aos estratos sociais que vivem à margem da economia, o que engloba os beneficiários do Programa Bolsa Família, os inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), os trabalhadores desempregados, informais, com contrato de trabalho intermitente e os MEI.

A partir de diversos requisitos para a aptidão ao recebimento do auxílio, o objetivo foi priorizar a assistência financeira àqueles que não possuem renda fixa mensal. Ao dar autonomia de escolha, por meio de transferência direta dos recursos às famílias, o programa permite a diversificação do consumo e incrementa a economia. É importante destacar que aproximadamente 70% do PIB brasileiro advém do consumo das famílias e, exatamente por isso, o programa tem impactado positivamente o PIB e contribuído para aliviar as sequelas econômicas da crise. Outro ponto que merece destaque é o efeito regionalizado do auxílio, pois os maiores beneficiários dos programas sociais que englobam o auxílio emergencial residem nas regiões Norte e Nordeste, as mais afetadas pelo desemprego, o que possibilitaria uma recuperação mais rápida ao impactar mais fortemente o PIB dos municípios dessas unidades geográficas.

De acordo com a ONU (2020), no que concerne às recomendações para a região da América Latina e do Caribe, a curto prazo, deve-se ser imprescindível criar mecanismos para implantação e manutenção de uma renda básica emergencial que amenize os efeitos da crise econômica nos mais vulneráveis e trabalhadores informais. No entanto, esse auxílio financeiro deve ser complementado, quando necessário, com outros programas de combate à fome e à extrema pobreza. Além disso, as estratégias de enfrentamento devem ser acompanhadas de mudanças estruturais e fiscais que fomentem um sistema tributário fortalecido e progressivo, visando uma maior redistribuição de renda e menor evasão fiscal.

4. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVOS

As mudanças do mundo do trabalho, as novas formas de organização do trabalho e as transformações produtivas, sobretudo das inovações tecnológicas, ocasionando forte expansão das atividades de serviços por aplicativos, tem sido tendência global. De acordo com a OIT (2019), o surgimento das plataformas digitais é uma das mais expressivas transformações do último decênio, resultante dos avanços tecnológicos e atrelada ao crescimento do uso da internet. Em contrapartida, o trabalho gerado pelas plataformas digitais é semelhante às formas antigas de exploração da força de trabalho, cuja ferramenta digital é intermediária.

Segundo essa organização, as plataformas digitais se dividem em basicamente dois tipos: plataformas em linha ou *crowdwork*, através das quais o trabalho é terceirizado mediante convocatórias abertas a um público disperso geograficamente, e os aplicativos móveis com geolocalização, por meio dos quais, o trabalho se desenvolve em um local específico de circulação de cada trabalhador. Nesse segundo tipo, os trabalhadores recebem instruções para prestar o serviço, que geralmente é vinculado aos setores de transporte de passageiros, entrega de comidas e outras mercadorias, serviços domésticos ou serviços de cuidado. Em ambos os casos, são modalidades de trabalho que oferecem às empresas e aos clientes acesso à uma força de trabalho extensa e flexível.

Segundo Coelho (2019), as transformações promovidas pela Revolução Digital serviram para introduzir a modalidade de trabalho via aplicativos na economia através de empresas de tecnologia, cuja função, por elas estabelecidas, é apenas conectar negócios, consumidores e trabalhadores, denominados “parceiros”. Para a autora, os elementos que configuram essa nova forma de prestação laboral, intensamente utilizada no Brasil, possuem indicativos de subordinação, sendo esse o principal traço que define trabalhadores autônomos dos subordinados, dando aos últimos prerrogativas de acesso ao conjunto de direitos e benefícios trabalhistas e de seguridade social.

Conforme aponta Putti (2019), as relações laborais mediadas por aplicativos configuram-se, na atualidade, como as mais intensas forças propulsoras de geração de empregos precarizados no país. E essa realidade está fortemente atrelada ao aprofundamento da crise econômica de 2015, à destruição sistemática de vagas formais e às alterações nas relações de terceirização das atividades econômicas. Para o autor, em 2019, as empresas globais Uber, iFood e Rappi empregavam juntas cerca de 4 milhões de pessoas no Brasil. Como a empresa Uber foi pioneira, tornou-se mais conhecida e serviu de inspiração para os demais aplicativos; por isso teve o seu nome adjetivado como forma de precarização oriunda dessa nova lógica de organização trabalhista: a “uberização” do trabalho.

Abílio (2020) destaca que esse termo deriva do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, mas que não se limita à mesma. A autora alerta para a complexidade desse fenômeno que define um movimento que engloba diversos setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação, rendimento e condições trabalhistas, e que retrata uma forma nova de controle, gerenciamento e organização do trabalho. Sendo assim, a uberização seria um processo amplo de informalização do trabalho, podendo ser entendido como mais um passo no decurso da sua flexibilização, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações tidas nos moldes das últimas décadas. Ainda segundo a autora, a uberização sob o conspecto de regulações caracteriza-se pela eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador.

Conforme apontam Menezes e Almeida (2018, p. 5), a OIT, em 1919, refutou a ideia de mercadorização do trabalho, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, expôs em seu artigo 23, que “todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará, se necessário, outros meios de proteção social”.

Peduzzi (2019) adverte que, devido às rápidas e profundas transformações no mundo do trabalho na Era da Tecnologia, o Direito do Trabalho precisa constantemente adequar suas normas para atender às novas formas de organização do trabalho e à descentralização produtiva, além de proteger trabalhadores e consumidores, oferecendo segurança jurídica às partes e contribuindo para o desenvolvimento econômico.

A Reforma Trabalhista de 2017 teve entre seus fundamentos regularizar formas de ocupações consideradas ilegais pela CLT, e nesse conjunto despontam as relações de trabalho estabelecidas pelos aplicativos. Em um ambiente desregulamentado de trabalho, as intervenções estatais são necessárias para garantir condições mínimas de trabalho e de proteção social. E diante da ausência ou ineficiência delas, as demandas na Justiça do Trabalho aumentam em busca de reconhecimento de vínculos empregatícios (PUTTI, 2019). Os trabalhadores que prestam serviço por aplicativos estão descobertos do acesso a direitos e benefícios trabalhistas, como pagamento de horas extras, intervalos de descanso, férias, recolhimento do FGTS, além daqueles que compõem o regime previdenciário – exceto que o façam por conta própria, no que concerne apenas à contribuição ao INSS, como MEI.

Em contraposição ao discurso de que a rentabilidade de uma empresa deva estar atrelada à exploração de uma massa de trabalhadores cuja ocupação se assemelha a um tipo de escravidão digital, é fundamental que haja uma legislação social protetora das relações laborais para regular toda forma de trabalho. No caso da economia digital, há empresas que operam com maquinário tecno-científico-informacional bastante desenvolvido, em detrimento de relações precarizadas de trabalho (ANTUNES, 2018).

No rol de ocupações disponíveis para cadastro de MEI, a profissão de entregador é uma delas, sob inscrição na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 5320-2/02) como serviços de entrega⁸. No que concerne à descrição das atividades realizadas, existe a entrega de encomendas em domicílio sob contrato ou não, assim como de mercadorias do comércio varejista e de serviços de alimentação.

Nessa modalidade ocupacional, registrados ou não, estão inseridos os trabalhadores por aplicativos, que correspondem a aproximadamente 5 milhões⁹ de brasileiros. São pessoas submetidas a jornadas de trabalho exaustivas, remuneração baixa, e ausência de proteção social, direitos ou benefícios trabalhistas, como férias, descanso semanal mínimo e 13º salário. A falsa autonomia dos trabalhadores por aplicativo, expressa na subalternidade e dependência às empresas de aplicativos, configura-se em vínculo de trabalho sem acesso a direitos trabalhistas e previdenciários.

No que tange à forma de entrada às empresas, o registro dos trabalhadores se dá nas próprias plataformas, nas quais os interessados na prestação do serviço se registram e aderem a um contrato de adesão padronizado, cujas diretrizes afastam garantias trabalhistas, restringem responsabilidades empresariais e indicam as leis aplicáveis à relação laboral (KALLIL, 2019).

⁸ Engloba as seguintes atividades: serviços de coleta de encomendas, distribuição de jornais em domicílios, entrega de medicamentos, entrega de refeições, alimentos para restaurantes, entrega rápida de encomendas por moto boy, e entrega de jornais, revistas, catálogos e outras publicações.

⁹ Dado retirado da entrevista com o pesquisador Felipe Moda, que aponta que as empresas de plataforma digital Uber, iFood, 99 e Rappi contavam com um quadro de mais de 4 milhões de pessoas em 2019. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/uberizados-preludio-da-era-dos-bicos/>.

As plataformas digitais de trabalho ligam o prestador de serviços às empresas, e estas aos consumidores finais. As empresas, apesar de não estipularem jornada ou local de trabalho, utilizam o algoritmo para favorecer quem mais trabalha e os mais bem avaliados pelos clientes, e punir aqueles que se desconectam. A remuneração é composta apenas pelo percentual do valor cobrado pelo serviço e das gorjetas dadas pelos clientes. Tem-se, pois, uma estrutura extremamente perversa de superexploração e mercantilização dos trabalhadores, cujas jornadas de trabalho em pleno século XXI se assemelham, em termos de duração, ao período da Revolução Industrial.

Como aponta Abílio (2019), a uberização do trabalho é uma nova tendência de reorganização do trabalho, definida a partir das novas formas de gestão, organização e controle. Essas novas formas de subordinação transformam o trabalho em trabalho amador e, nesse sentido, o empreendedor é apenas um sinônimo de autogerente subordinado. Para a autora, em um contexto de crise econômica e alta taxa de desemprego entre os jovens, a uberização cria uma nova categoria de ocupação tipicamente juvenil que surge a partir da própria atuação de um nicho de empresas, definidas por ela como empresas-aplicativos. Tais empresas se apropriam da vulnerabilidade social de forma produtiva e organizada, ao mesmo tempo em que dominam os setores econômicos nos quais atuam.

Por sua vez, Kalil (2019) define quatro características principais dos trabalhos por demanda em aplicativos, são elas: (i) baixa autonomia dos trabalhadores acerca da carga horária e da jornada de trabalho; (ii) relação direta entre dependência e precariedade; (iii) gerenciamento algorítmico da força de trabalho; e (iv) acentuada desigualdade econômica entre as partes envolvidas – trabalhadores, consumidores e plataformas.

Já a gestão do tempo de trabalho, mediante algoritmos de mão de obra, é o que basicamente define o trabalho nas plataformas digitais, mas já tendo permeado outras formas de trabalho, conforme adverte a OIT (2019). Isso considerando que, a partir da década de 1980, muitas empresas passaram a incorporar *softwares* para otimizar o controle de turnos dos empregados, assim como sistemas automatizados de controle e retirada de mercadorias em depósitos. Contudo, nas plataformas digitais de trabalho, a gestão por algoritmo controla quase todos os aspectos do trabalho.

Para Coelho (2019), a organização e o controle do trabalho através de programação algorítmica configuram essa nova modalidade laboral, justificando-se na prerrogativa de teoricamente dar ao trabalhador certa esfera de autonomia na prestação do serviço. Como a programação por algoritmos representa um conjunto metódico de instruções e cálculos para gerenciar as decisões, aqueles trabalhadores que seguem a programação tem um melhor desempenho e recebem bonificações, enquanto aqueles que não atendem aos comandos são punidos. Esse sistema cria, por isso, uma constante sensação de insegurança e de necessidade de disponibilidade total para o serviço, usada para controlar mais eficazmente a mão de obra e para configurar a relação de subordinação entre trabalhador e empresa-aplicativo.

Möhlmann e Zalmanson (2017 *apud* OIT, 2019) apontam que a gestão mediante algoritmo possui cinco características principais: delegação do serviço; constante avaliação do desempenho dos trabalhadores através de notas dadas pelos clientes; implementação automática das decisões; interação dos trabalhadores estrita a um sistema computacional enquanto empregador, sem espaço para negociações ou diálogos; e pouca transparência de funcionamento, em certa medida, devido às estratégias competitivas do mercado.

Kalil (2019) ressalta que é importante não personificar a ideia do algoritmo, tomando-o como sujeito. Não só porque ao representá-lo como mecanismo independente desconsidera-se o ambiente social e técnico em que está inserido, mas também porque, ao fazê-lo, se oculta o processo de modulação algorítmica, realizado através de comandos humanos. Assim, a coordenação e o controle da força de trabalho são construídos por meio de conjunto

de instruções e de tomadas de decisões definidas por parâmetros estabelecidos pela empresa. Nesse sentido, no que tange aos processos organizacionais, os algoritmos assumem papéis gerenciais e os códigos modulados, tarefas, como determinar o cumprimento das atividades e a duração delas, monitorar os trabalhadores e avaliá-los e acelerar o processo de trabalho.

Sobre o perfil dos trabalhadores, Abílio (2019) diz que as transformações na constituição da identidade profissional dos entregadores, construída no espaço da rua e nas relações entre si entre uma entrega e outra, refletem as novas formas de organização laboral no setor, o que chamou de “juvenilização” –sinônimo de precarização, considerando as reconfigurações da atividade de entrega, que absorve uma parcela significativa de mão de obra jovem, e as novas formas de organização produzidas pelas empresas-aplicativo. Logo, a entrada dos aplicativos vem ocasionando transformações na oferta de trabalho e no perfil da demanda dos trabalhadores, uma vez que estabelecimentos, que até então não trabalhavam com sistema de *delivery*, passaram a adotá-lo. Como o processo de expansão da oferta de trabalho é potencializado pelo contexto de crise econômica, devido aos altos índices de desemprego, o acesso ao trabalho por meio de uma fácil adesão ao aplicativo propicia uma relação fantasiosa de inserção rápida no mercado de trabalho, sendo, na realidade, uma tentativa precária e instável de subsistência.

Abílio *et al.* (2020) assinalam que não há, atualmente, uma forma precisa de mensurar a quantidade de trabalhadores nessa modalidade devido à falta de registros. No que concerne aos recortes de raça e gênero, a população é predominantemente masculina, parda e preta, na faixa etária entre 25 e 44 anos. E a respeito da jornada de trabalho, os autores apontam que, antes e durante a pandemia, quase 60% trabalham de 9 horas a 15 horas por dia, 77,4% trabalhando entre seis e sete dias semanalmente, o que configura uma jornada intensiva e ininterrupta de trabalho. Em resumo, esse estudo mostrou que a pandemia trouxe como consequência a manutenção de longas jornadas de trabalho associada à queda da remuneração de trabalhadores que arriscam sua saúde e a de seus familiares ao contribuírem para a implementação e a manutenção do isolamento social neste contexto pandêmico – apesar de ficar evidente um aumento expressivo da demanda para as empresas detentoras de plataforma digital do setor de entregas.

Essa nova forma de organização do trabalho fundamenta-se no ideal de liberdade profissional e empreendedorismo, e transfere para os trabalhadores a responsabilidade por criar as próprias condições de trabalho, uma vez que fomenta a valorização do trabalho por conta própria como estratégia de sobrevivência. Segundo Antunes e Braga (2020), a autonomia da prestação de serviço é, na verdade, a individualização da classe trabalhadora e a estruturação do trabalho fora da legislação social do trabalho.

Como definiram Antunes e Braga (2020), tem-se tecnologia de ponta de um lado e, do outro, espoliação de direitos e mercantilização do trabalho. Essa combinação de avanço tecnológico com retrocesso trabalhista se traduz em condições de trabalho degradantes controladas por algoritmo, que define remuneração, jornada e intensidade do trabalho – considerando que muitos dos entregadores trabalham mais de 12 horas por dia, durante toda a semana. Além disso, trata-se de uma relação de trabalho na qual a classe trabalhadora não tem nenhum poder de negociação com as empresas, sendo as decisões totalmente unilaterais e a partir das regras e dinâmicas das plataformas.

Tem-se, portanto, uma oferta de empregos temporários e mal remunerada. De acordo com Coelho (2019), sabe-se que, com a baixa precificação e remuneração por hora trabalhada, as empresas buscam o monopólio do mercado, afastando a entrada de concorrentes, além de garantir o controle do tempo laboral e aumentar a disponibilidade de serviço, pois são necessárias muitas horas de trabalho para a subsistência do trabalhador, o que desfaz a proteção trabalhista no que concerne aos limites de hora de trabalho. Com isso, a autora diz que as avaliações

dos trabalhadores pelas notas e comentários dos clientes é outra estratégia de controle da mão de obra, servindo para gerenciar e verificar o cumprimento da atividade de maneira múltipla e descentralizada, de tal modo que a nota exerce poder sobre a forma de prestação do serviço, podendo retirar ou bloquear o trabalhador da plataforma.

Kallil (2019) reitera a ideia ao afirmar que o sistema de avaliação desempenha um papel central no controle da força de trabalho. Para tanto, além das opiniões dos clientes, o sistema considera como relevante também o atendimento das políticas da empresa e a velocidade de aceitação para realização de uma nova tarefa. Apesar de servir de instrumento de controle restrito às empresas, a falta de transparência impossibilita que os trabalhadores saibam com clareza os critérios de avaliação e as regras de funcionamento que se pauta em um conjunto de incentivos e sanções.

A pandemia de covid-19 impôs medidas rigorosas de isolamento social, que afetaram as rotinas e expuseram as condições adversas de várias categorias profissionais, como é o caso dos entregadores por aplicativos. No Brasil, a categoria inicialmente fez duas paralisações nacionais, ambas no mês de julho de 2020, para reivindicar melhores condições de trabalho e proteção à saúde. Os entregadores expuseram a realidade de rendimentos baixos, com ganhos até inferiores ao período anterior à crise, e a falta ou insuficiência de equipamentos de proteção individual disponibilizado pelas empresas de aplicativos. Grande parte dos trabalhadores, para minimizar os riscos de contágio, compram os próprios itens de higienização e proteção, quem não o faz, fica exposto ao risco.

No que tange às transformações do trabalho no período recente, antes da chegada das plataformas de trabalho por aplicativos, a categoria de entrega rápida, por *motoboy*, era amplamente regulamentada pelo regime celetista, de forma que, os trabalhadores tinham vínculo com alguma empresa e, portanto, acesso à uma rede de proteção do trabalho e ao recebimento de adicional por insalubridade devido aos riscos inerentes à sua saúde.

O trabalho via plataformas digitais, embora tenha sido inicialmente visto como possibilidades de maiores ganhos financeiros e autonomia, é, na prática, um sistema de superexploração do trabalho, efetivado em sistema de *ranking* e pontuação, bloqueios indevidos e baixa taxa de entrega, traduzidos em exigência de disponibilidade e dedicação integral ao trabalho apesar da baixa remuneração – para muitos dos trabalhadores, infelizmente, a sua única fonte de renda e de sustento familiar.

É imprescindível que haja regulação do Estado, visto que as condições de assalariamento e superexploração são notórias, para que os vínculos sejam identificados e os trabalhadores tenham acesso a direitos trabalhistas. Portanto, é urgente o acesso de uma legislação social protetora do trabalho para a categoria, inclusive o direito às negociações coletivas e à sindicalização. Por isso, tem sido de substancial importância a mobilização coletiva e a organização da categoria para reivindicar condições dignas de trabalho.

Uma das possibilidades, dentro das flexibilizações trazidas com a Reforma Trabalhista de 2017, é a modalidade de contrato de trabalho intermitente para os entregadores, em um primeiro momento, enquanto não há uma regulamentação específica. Alternativa reiterada por Antunes e Braga (2020), quando apontam que essa adequação poderia servir como uma transição mais segura do que a realidade totalmente desprotegida, através da inserção dos trabalhadores ao sistema protetivo, sobretudo, à seguridade pública. Assim, o contrato via CLT possibilitaria a identificação da massa trabalhadora e a remuneração com base na lei do salário-mínimo, assim como a regulação da jornada de trabalho com garantia do descanso remunerado.

No tocante à mobilização da categoria, criar caminhos alternativos de formas de autogestão e organização do trabalho é uma possibilidade que precisa ser aprofundada, como, por exemplo, o cooperativismo com aplicativo próprio de entrega e gestão democrática. Decerto,

como principais barreiras ao uso de ferramentas tecnológicas próprias de trabalho, têm-se os custos iniciais de desenvolvimento de uma plataforma digital, a capacidade de articulação regional e nacional do aplicativo, no quesito operação em escala, e a regulamentação da criação de cooperativa.

Conforme Scholz (2016), os fatores que fundamentam a atual configuração das relações via plataformas digitais são a facilidade e a rapidez de atendimento do mercado tanto pelo lado da oferta quanto da demanda, através do uso da tecnologia, modificando substancialmente as formas de consumo, as relações de trabalho e as estruturas dos setores, sobretudo o de serviços. Ao que o autor definiu como ubercapitalismo, cuja dinâmica desequilibra os fundamentos da legislação trabalhista e das relações de trabalho. Nesse sentido, a precarização das condições de trabalho e a desregulamentação implicam na ausência de mecanismos mínimos de proteção social.

A OIT (2019) traça um panorama de princípios norteadores para garantia do trabalho decente nas plataformas digitais, quais sejam: estabelecer algum vínculo de trabalho; permitir o exercício da organização da categoria e da negociação coletiva; garantir que o trabalho exercido tenha um retorno de, ao menos, um salário-mínimo vigente no país; garantir transparência no pagamento do trabalho e das comissões cobradas pelas plataformas; dar autonomia de escolha aos trabalhadores sobre executar ou não a atividade, de acordo com sua própria gestão do tempo de trabalho; cobertura dos custos do trabalho; e garantir que os trabalhadores tenham direito ao diálogo e à contestação.

A organização recomenda, ainda, que sejam feitas adaptações nos sistemas de proteção social do trabalho de modo a englobar a modalidade em questão, garantindo a cobertura dos trabalhadores por mecanismos de seguridade social. Criando, portanto, mecanismos de proteção social universais, financiados com impostos, que abranjam todas as modalidades de emprego, independentemente do tipo de contrato.

Concomitante ao processo de mobilização e organização dos trabalhadores, dialogar com outras experiências de organização da classe trabalhadora – visto que o contexto de grandes empresas globais perpassa diferentes setores – possibilita a troca de ideias e novas articulações. A integração entre diferentes iniciativas fomenta ainda a mobilização popular e a organização política para lutar por melhores condições de trabalho, assim como por políticas públicas específicas que são ferramentas possíveis de transformação das diferentes realidades e superação das desigualdades. Através delas, recursos são destinados para financiar direitos e bem-estar social, resultando em autonomia, conquistas de renda e de direitos sociais e trabalhistas. E, o Estado, enquanto agente propulsor e regulador, deve promover a integração de um projeto nacional, regional e local de desenvolvimento econômico e social que transversalizem as distintas características da população brasileira, considerando, desse modo, as especificidades dos diferentes grupos sociais com maior vulnerabilidade ao desemprego.

Só através de políticas de investimentos e de programas de estímulo à produção, diversificação produtiva, fortalecimento das cadeias produtivas e de investimentos sociais em educação e ações afirmativas para combater desigualdades de acesso, é que o Estado vai promover a dinamização da economia e fomentar a geração de empregos. É também sua responsabilidade não seguir a vigente flexibilização desenfreada do mercado de trabalho, a mesma que vem proporcionando ocupações e condições de vida bastante adversas para a classe trabalhadora.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A financeirização do capital, atrelada a componentes políticos-institucionais correlacionados à desregulação do mercado de trabalho e à estruturação de novas configurações e dimensões do mercado de bens e serviços e do mercado financeiro, traduziu-se em um avanço

da precarização das condições de trabalho, na expansão do desemprego e na informalidade como alternativa de subsistência. Concomitantemente, o processo de reformas modernizadoras das relações laborais, como justificativa para aumento do nível de emprego no país, tem culminado em criação de postos de trabalho com menor proteção social e com baixas remunerações.

Nesse sentido, a expansão da informalidade tem mascarado o maior impacto do desemprego no Brasil ao dar como solução a inserção de trabalhadores sem carteira assinada ou autônomos, que vivem às margens dos direitos sociais e trabalhistas previstos, o que configura uma realidade de forte deterioração das condições de trabalho no período recente.

No atual contexto de crise sanitária, os mais atingidos pela pandemia são os que já eram afetados pela desigualdade no país. Dessa forma, a tendência para o mundo do trabalho durante e depois da pandemia é o aprofundamento da precarização do trabalho, a partir, sobretudo, da desregulação e desproteção das relações laborais bem como da mercantilização de direitos sociais. É diante deste cenário que avança o processo de digitalização precarizada e exploração da força de trabalho pela uberização do trabalho.

Em relação às medidas de modernização das relações laborais, a Reforma Trabalhista não tem atendido as expectativas de criação de empregos formais e de crescimento econômico, diante de um cenário de baixo dinamismo da economia. Logo, o crescimento do número de desocupados, subocupados e desalentados, somado ao alto número de trabalhadores informais, antes da pandemia, demonstra que as medidas de modernização trabalhista não seguem um curso promissor para o mercado de trabalho. No que concerne às implicações durante e pós-pandemia, os dados da Pnad Contínua demonstram que os impactos da pandemia têm atingido mais fortemente categorias ocupacionais que já se encontravam em condições de vulnerabilidade e desigualdade no país, cujas atividades estão relacionadas a trabalhos informais.

Assim, o trabalho digital precarizado configura-se como forte representação das novas formas de organização do trabalho em uma economia digital, assim como da tendência máxima de desmantelamento da rede de proteção social do trabalho: são trabalhadores submetidos à exaustiva jornada de trabalho, remuneração baixa, ausência de direitos trabalhistas e invisibilização social pelo Estado.

É fundamental que haja regulação do Estado e a promoção de políticas públicas de proteção social, de assistência financeira e de acesso dos trabalhadores autônomos e pequenos empreendedores a crédito e aos serviços financeiros e não-financeiros. A respeito da realidade dos trabalhadores por aplicativo, explanada neste estudo, é necessária também a organização da categoria em detrimento da ideia de empreendedor individualizado e a mobilização para a luta por direitos e representação coletiva, haja vista que essa articulação coletiva é imprescindível para toda e qualquer classe trabalhadora.

O Estado, por sua vez, deve proteger a classe trabalhadora, sobretudo os estratos sociais mais vulneráveis, ao invés de permitir que o mercado funcione livremente, posto que ele não se autorregula, o que se traduz na exploração cada vez mais acentuada dos trabalhadores, ou seja, na extração da força de trabalho em moldes mercantis e servis.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020.

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, 18(3), 2019. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>.

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A.C.; FONSECA, V.; KALIL, R.; MACHADO, S. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. **Relatório parcial da pesquisa**. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p.

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

ANTUNES, R.; BRAGA, R. Greve dos entregadores expõe precarização do trabalho por aplicativos. Entrevista concedida à Conectas. **Portal Conectas Direitos Humanos**: São Paulo, 1º de julho, 2020. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/greve-entregadores-precarizacao-trabalho-aplicativos>. Acesso em: 02 de julho de 2020.

BARROS, V. A; OLIVEIRA, M. Q; NEVES, C. V; Dimensões psicopolíticas da prostituição: a relação prostituta e trabalho. In: Trabalho: **Diálogos Multidisciplinares**. Daisy Moreira Cunha, João Bosco Laudaes, org. Belo Horizonte: editora UFMG, 2009.

BRAGA, R. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: **Boitempo**, 2012.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: **Presidência da República**, 2020. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em 26 de junho de 2020.

_____. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: **Presidência da República**, 2020. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em 08 de julho de 2020.

CACCIMALI, M. C. Globalização e o processo de informalidade. Campinas: **Economia e Sociedade**. P. 153-174, 2000.

CACCIMALI, M. C. Padrão de acumulação e processo de informalidade na América Latina contemporânea: Brasil e México. São Paulo: **Pesquisa e Debate**, volume 12, n. 1. P. 5-49, 2001. Disponível em <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/12004/8697> Acesso em: 21 de agosto de 2021.

CACCIMALI, M. C. (Pré-)Conceito sobre o setor informal, reflexões parciais embora intrigantes. Comentários ao artigo “setor informal: do excedente estrutural à escolha individual. Marcos interpretativos e alternativas de política”, de Carlos Alberto Ramos. **Econômica**, Rio de Janeiro, v.9, n.1, p.145-168, junho 2007.

CARVALHO, L. Valsa brasileira: do boom ao caos econômico. São Paulo: **Boitempo**, 2018.

CARVALHO, S. S. Os efeitos da pandemia sobre os rendimentos do trabalho e o impacto do auxílio emergencial: o que dizem os microdados da PNAD covid-19. **Carta Conjuntura** nº 48. Brasília: IPEA, 2020.

COELHO, D. Trabalho *on demand* por meio de aplicativos: uma análise à luz da subordinação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. V.22. n 31. P. 107-123. 2019.

FILGUEIRAS, V.; BISPO, B.; COUTINHO, P. A Reforma Trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. p. 126 – 155. In: **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Org: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: primeiro trimestre de 2020. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2020.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese de doutorado. USP: 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Org. José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vítor Araújo Filgueiras. Campinas, SP: Nимуendajú, 2019.

LIMA, J. Dicionário temático Desenvolvimento e Questão Social: 81 problemáticas contemporâneas. In **IVO, Anete, B. L. (coord.)**. São Paulo: Annablume, 2013, pp 330- 336.

Machado, A. L. Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 81-109, jul./dez. 2002.

MIRANDA, G. K. **Mercado de trabalho: reforma trabalhista sob a perspectiva de gênero**. TCC. UFRPE: 2019.

NOGUEIRA, M. O; A problemática do dimensionamento da informalidade na economia brasileira. Rio de Janeiro: **IPEA**, 2016.

OIT. Perspectivas sociales y de empleo en el mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino. Genebra: **OIT**, 2018.

_____. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: como fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Genebra, **OIT**, 2019.

ONU. Policy Brief: the impact of Covid-19 on **Latina America and the Caribbean**. 2020 Disponível em https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_lac.pdf. Acesso em 10 de julho de 2020.

PEDUZZI, M. C. I. O Direito do Trabalho na era tecnológica: descentralização produtiva e novas formas de trabalho. In: X Congresso Internacional da ABDT: Crise econômica e social e o futuro do Direito do Trabalho. **Anais do Congresso [livro eletrônico]** / coordenação Alexandre Agra Belmonte, Luciano Carreiro, Yone Frediani. São Paulo: Matrioska Editora, 2020.

PEREIRA, S. O; CABRAL, J. P. Informalidade e crise do emprego no Brasil. In: **Revista Humanidades e Inovação**, v.6, n.18. p. 92-102. 2019. Disponível em <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/1753> Acesso em 12 de agosto de 2020.

PUTTI, A. Proletariado digital. **Carta capital**. 8 de maio de 2019. Disponível em <https://www.editoraconfianca.com.br/aceeso/leitor> Acesso em 12 de agosto de 2020.

SCHOLZ, T. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; **Editora Elefante; Autonomia Literária**, 2016.

Recebido em: 24/01/2021

Aceito para publicação em: 04/10/2021