

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO**

**LEONARDO PEREIRA PITA
PROFESSOR WILTON COSTA**

**UBERIZAÇÃO E RETROCESSOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM
2022**

Rio de Janeiro

2022.2

UBERIZAÇÃO E RETROCESSOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM 2022

UBERIZATION AND SETBACKS IN LABOR RELATIONS IN 2022

Leonardo Pereira Pita

Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário São Jose.

Orientador

Professor Wilton Silva Costa

RESUMO

Os sistemas de transporte com o passar dos anos vem sendo alterado a medida de que novos avanços tecnológicos surgem e como isso nasce o aplicativo de transporte individual ou em grupo (de até 4 pessoas em média) que disponibiliza de pessoas habilitadas e enquadradas de acordo com a política interna da empresa, no qual possui especificações e requisitos para garantir maior conforto e segurança ao passageiro. Motivado por conta de o índice de desemprego ter aumentado e relação de custo x benefício em condições padrão estarem cada vez mais baixa, surge o processo denominado como uberização que se tornou comum com a falta de emprego formal aliado ao avanço da tecnologia. O fenômeno dos aplicativos de entrega, transporte e variados serviços ofertados se popularizou em todo mundo, e hoje é impossível não estar relacionado ao dia a dia. Surgindo as relações de trabalho, aplicativo-motorista, aplicativo-entregador, aplicativo-prestador de serviço, e conseqüentemente problemas advindos da mesma. E derivado disso surge o presente trabalho que utiliza de uma metodologia de tipo exploratório por conta da necessidade de criar familiaridade do leitor com o tema em grande amplitude, acoplado a pesquisa de método bibliográfico que atua focado no propósito de rever os autores mais renomados dentro da temática, trazendo conceitos e informações que sejam influentes e auxiliie o presente trabalho no atendimento de seu objetivo assim como na resolução a problemática apresentada no decorrer deste, evidenciado uma conclusão clara e concisa.

Palavras-chave: Uberização; Aplicativo; Gamificação do trabalho.

ABSTRACT

Transporte systems over the years have been changing as new technological advances emerge and as a result, the individual or group transport application (up to 4 people on average) is born, which makes available qualified people and framed according to the company's internal policy, in which it has specifications and requirements to ensure greater comfort and safety to passengers. Motivated by the fact that the unemployment rate has decreased and the cost-benefit ratio in current standard conditions is increasingly low, the process known as uberization appears, which has become common with the lack

of formal employment combined with the advancement of technology. The phenomenon of delivery apps, transport and the varied services offered has become popular all over the world, and today it is impossible not to be related to everyday life. Emerging work relationships, application-driver, application-delivery, application-service provider, and consequently problems arising from it. And derived from this arises the present work that uses an exploratory type methodology due to the need to create familiarity of the reader with the theme in great amplitude, coupled to a bibliographical research method that focused on the purpose of reviewing the most inspired authors within the theme, bringing concepts and information that are influential and help the present work in meeting its objective as well as in solving the problematic presentation in its progress, showing a clear and concise conclusion.

Keywords: Uberization; Application; Gamification of work.

INTRODUÇÃO

Na linha de evolução histórica é importante destacar que há centenas de anos, o homem se movia somente a pé, entretanto. á proporção que ia se desenvolvendo intelectualmente, pôde melhorar seu transporte anatômico no que diz respeito a conforto e a forma como se locomovia, fabricando os primeiros pares de sapatos com couro de animais para proteger os pés, o que dava a maior resistência para caminhar (SCHMIDT, 2011).

Baseado nos relatos de alguns cientistas, o primeiro meio de transporte foi o aquático, no período da Pré-História, no intuito de fazer canoas e botes, usados para cruzar mares e lagos, os homens utilizavam troncos de madeira, bambus e juncos. A partir disso, a criação da roda provocou uma revolução nos meios de transporte, pois apesar de ser rudimentar e pesada, foi possível deixar o transporte mais efetivo quando foram usadas em carros de tração animal (KEEDI, 2006).

Já quanto ao carro, muitos especialistas do segmento automotivo consideram o Benz-Patent Motorwagen como o primeiro carro do mundo, tinha um motor monocilíndrico de quatro tempos e 954 cilindradas e atingia velocidade máxima de apenas 16 km/h. Sendo denominado também, como o primeiro carro da marca Mercedes Benz e chegou a ganhar duas séries especiais da montadora, baseado em Santos (2009).

Baseado em um novo modelo de trabalho, que, na teoria, se coloca como mais flexível, no qual o profissional presta serviços conforme a demanda e sem que haja vínculo empregatício, a chegada do aplicativo Uber de serviços de carro, como foi citado

acima, justificado com as altas taxas de desemprego, a uberização surge como uma alternativa para suprir essa demanda do mercado por busca de empregos. Além disso, nesse modelo, o trabalhador pode ser seu próprio chefe e tem grande flexibilidade de horários. Entretanto, justificado por esse mesmo ponto positivo explícito tem-se uma precarização do trabalho, pois não há amparos legislativos sobre esses trabalhadores brasileiros ou nem mesmo alguma garantia de benefícios ou estabilidade para os mesmos (FRANCO e FERRAZ, 2009), fator este que motivou o presente trabalho.

Visando responder ao seguinte problema de pesquisa: **“Quais são os impactos do processo de uberização na atualidade frente aos direitos trabalhistas?”**

Tendo como objetivo geral o de demonstrar e discutir a uberização das relações trabalhistas, intensificada, mais ainda, com a Reforma Trabalhista de 2017 que alterou 100 itens da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT potencializando a precarização e a informalidade do trabalho.

Acoplado ao objetivo específico deste trabalho que é: Analisar os retrocessos nos direitos trabalhistas e relações laborais; discutir a precarização e informalidade num contexto onde o trabalhador, parte mais frágil na relação laboral, e no qual, deveria ser protegido, é quase que obrigado a submeter-se a condições abusivas de exploração e violação de garantias fundamentais a fim de manter sua subsistência.

Tendo como justificativa de que tivemos diversas conquistas com o passar dos anos para os trabalhadores como por exemplo salário mínimo unificado no país inteiro, a licença maternidade de 120 dias, os 5 dias de licença paternidade, a estabilidade no emprego para servidores públicos, o direito irrestrito de greve entre outras. Ao ponto que atualmente observamos uma diminuição de direitos, ou maneiras de forja-lo como o fenômeno da Pejotização.

Utilizando a metodologia de pesquisa a ser adotada será exploratória, pois a principal razão deste trabalho é investigar, trazer entendimento, e discutir a temática tão atual em nossa sociedade onde os retrocessos e uberização do trabalho refletem diretamente na saúde e qualidade de vida dos indivíduos (RÉVILLION, 2003). Associado a pesquisa bibliográfica que nada mais é do que um método que faz levantamento de informações a partir de livros e artigos (PIZZANI, 2012), juntamente a técnica de coleta de dados em um formato qualitativo, uma vez que mensura em aspectos assertivos que

são voltados para a qualidade de vida, garantias legislativas e bem estar do profissional que executa a atividade chave, de acordo com Flick (2008)

Onde também há pouquíssimo debate entre os trabalhadores sobre o que muitas vezes é visionado como oportunidade de renda extra ou até mesmo forma de trabalho e com lucros mais ínfimos, a jornada de trabalho cada vez mais alta, além do formato que se necessita “pagar para trabalhar”, à medida que para iniciar o trabalho há necessidade de veículo próprio ou alugado, plano de internet para acesso a plataforma, entre outros. Além de ser um cenário onde não existem direitos trabalhistas, e os que existem estão sendo cada vez mais sucateados.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O referido trabalho trará como base artigos científicos sobre o tema. No contexto das relações laborativas atuais, a uberização e retrocessos nas relações trabalhista está em todos setores do trabalho no mundo. Desde motoboys, motoristas particulares, empregadas domésticas, médicos e advogados pejetizados. Conceitos como a gamificação do trabalho, pejetização cada vez mais presentes em nossa sociedade tem algo em comum: a precarização do trabalho e direitos trabalhistas.

Conceito de trabalho

Definido por Karl Marx como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu sustento. O conceito de trabalho se dá desde períodos históricos anteriores ao momento atual, já no tempo medieval, observamos que o trabalho rural era predominante, sendo a produção de alimentos ou de outros bens de consumo relacionada com a necessidade daqueles que o produziam, ou seja, o homem agrário não produzia em função de lucro ou de moeda corrente, mas para consumo próprio (HIRATA, 1995).

Já o comércio era tido em suas formas rudimentares de troca de produtos produzidos por outros trabalhadores (permuta), assim, o trabalhador mantinha contato direto com o que produzia. Tratava-se de uma relação próxima entre produto, produção

e consumo. Deixando claro assim que a relação entre trabalho e subsistência, ou sobrevivência, era íntima e direta e por conta disso foi visto como a força de trabalho, sendo um bem intangível do ser humano. E com esse viés de pensamento é possível inferir que o trabalho seria o bem mais importante do homem e transferir o direito de proveito dos frutos desse trabalho para outra pessoa, seria o mesmo que alienar o direito à própria vida (DE ALMEIDA, 2014).

Baseado no contexto acima, com a Revolução Industrial, houve uma grande mudança nas relações sociais e nas relações de trabalho do indivíduo, que até então vivia ligado diretamente à terra. E devido o surgimento das cidades e o êxodo rural, que gerou o deslocamento do indivíduo que dependia da terra para a sua sobrevivência para os centros urbanos. E motivado por esse acontecimento, o homem urbano perdeu seu acesso à terra, surgiu uma classe de trabalhadores que deveria vender sua força de trabalho (SCHWAB, 2019).

Nesse contexto, baseado em Harvey (2005) de relações de produção capitalistas e pré-capitalistas, a forma de produção se caracterizou pela impessoalidade do trabalhador com o que produz, pois o mesmo não possui nenhum envolvimento pessoal com o que está produzindo, devido não estar participante em todo o processo de produção. Quanto nas relações de produção pré-capitalistas, o produto do trabalho estava intimamente associado ao trabalhador, que era o mentor de toda a cadeia produtiva. E diferença serviu para reger as relações de trabalho dentro de uma sociedade capitalista, na qual o trabalhador que não dispõe dos meios de produção para produzir o que necessita para sobreviver e sim acaba por vender a sua força de trabalho.

Esse novo formato de se relacionar com o trabalho transformou as relações sociais em todos os aspectos, pois o trabalho, por sua vez, agora é comprado por um salário, que, na maior parte das vezes, é suficiente apenas para que se mantenha vivo. É importante frisar que a forma predominante do trabalho foi a escravidão (trabalho forçado, em que um homem domina outro, impedindo-o de tomar decisões livremente). E somente a partir de meados do século XIX, a escravidão começou a diminuir e foi declarada ilegal

e como resultado disso, o trabalho assalariado passou a ser a forma dominante do trabalho (GAIGER, 2003).

Concepção esta do trabalho que indica que um indivíduo realiza uma certa atividade produtiva e faz jus ao seu salário, denominado como o preço do trabalho. A relação de trabalho (empregador e empregado) está sujeita a diversas leis e convenções, embora também exista contratações realizadas de forma ilegal e que permitem explorar o trabalhador (NILO, 2010).

Titulado como uma das necessidades básicas do ser humano e no planeta Terra, a força de trabalho existe desde que o momento da existência do homem. A necessidade do trabalho nos tempos remotos pode ser referenciada com a necessidade do homem em construir coisas para auxiliar nos processos do seu dia a dia, podendo ser tomado como exemplo, quando o homem inventa as primeiras ferramentas feitas de pedras e que auxiliam na sua busca por alimentos (CAMARGO, 2014).

Devemos citar também como algo que tem grande importância que são as outras formas de trabalho, sendo elas: O trabalho autônomo produtivo (através do qual se exercem as profissões liberais e o comércio/a atividade comercial, por exemplo); O trabalho informal de sobrevivência e a servidão, e etc. Considerasse que o trabalho é uma atividade realizada em troca de uma contraprestação econômica e muitos autores defendem que o trabalho é aquilo que não seria feito senão fosse remunerado, de acordo com o artigo de Camargo (2014).

Não podendo deixar de dar evidência ao trabalho através da internet, hoje temos uma nova forma de trabalho que é o online. E o mesmo possui dois conceitos que é o trabalho remoto que consiste quando um colaborador de uma empresa passa a trabalhar desde sua casa, e presta serviços exclusivamente para a empresa onde trabalha por meio da internet e o trabalho online que é onde a pessoa passa a trabalhar por conta própria realizando serviços para pessoas ou empresas, sem vínculo empregatício (JESUS, 2022).

No que tange os formatos de oficialização do trabalho, que serão explícitos no tópico posterior tem-se o contrato de trabalho que é um documento que apresenta os direitos e as obrigações de empregado e empregador, utilizando um embasamento jurídico. Frisando que cada tipo de contratação possui as suas regras, por exemplo: existem regras de contratação para estagiários, para empregados, para trainee, entre outros. Tendo cada um objetivo diferente: no caso do estagiário e no trainee o objetivo é aplicar o que fora aprendido. Já o empregado é presta o seu serviço de força de trabalho de forma a contribuir em conjunto com o interesse da empresa (GAIGER, 2006).

Consolidação das leis trabalhista

A legislação trabalhista e sua aplicação nas relações do trabalho são determinantes para o aumento da produtividade, o desenvolvimento da economia e a geração de emprego. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para regulamentar as relações de trabalho no Brasil. Definida como um conjunto de normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho e essas normas estão estabelecidas CLT, pela Constituição Federal e por outras leis da Justiça do Trabalho (CEZAR, 2008).

É nesta legislação trabalhista que são estabelecidos os direitos e deveres de empregados e empregadores, relacionado a jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e outras regras fundamentais para as relações de trabalho. Alterada em 2017, uma das principais reformas na área trabalhista, teve por finalidade simplificar os processos, trazer mais segurança jurídica e tornar as leis trabalhistas mais atuais aos modelos de trabalho do século. Com o foco em tornar a legislação brasileira mais compatível com o mundo do trabalho e as formas de produção do século 21, baseado em Oliveira (2019).

Frisando que a nova lei contribui para o aumento da produtividade do trabalho, o desenvolvimento da economia e, por consequência, aumento de emprego e renda para o trabalhador. As regras que cercam as relações entre trabalhadores e empregadores

são determinantes para o bom funcionamento do mercado de trabalho. Atuando para regulamentar a relação contratual entre empresa e empregado, estabelecendo direitos e deveres para as partes, bem como normas de procedimento e normas de conduta. Podendo agregar outras regulamentações atinentes ao trabalho, como direito coletivo, regulamentação de profissões, regulamentação de contratos interempresariais (terceirização), de acordo com Oliveira (2019). Sempre buscando adequar às necessidades da sociedade e da economia, adaptadas às demandas criadas por novas tecnologias, pela mudança do perfil da população e pela necessidade de mobilidade e flexibilidade. Devendo ser claras e de fácil compreensão para que as empresas e os trabalhadores tenham ciência com segurança os seus direitos e deveres na relação trabalhista. Além do mais, as normas podem ser modernas e flexíveis, passíveis de negociação entre empresas e empregados (COSTA, 2001).

Justificado este devido as regras que atendam a esses critérios e reduzem conflitos, aumentando a segurança jurídica de empresas e trabalhadores e, por consequência, ajudam a melhorar o ambiente de negócios do país (OLIVEIRA, 2019).

Como o principal aspecto levado em conta as necessidades das partes envolvidas a Lei 13.429/2017 (regulamentação da terceirização) e a Lei 13.467/17 (reforma trabalhista) foram modificadas em 2017 e modernizaram a legislação do trabalho com o intuito de adaptá-la às novas formas de trabalhar e aos métodos contemporâneos de produção. E a principal inovação trazida pela reforma trabalhista foi a valorização da negociação coletiva, por conta de como empresas e trabalhadores pactuam rotinas e condições de trabalho, como ajustes de jornada, troca de dias de feriado, duração de intervalos, pacotes de benefícios, aumentos salariais, entre outros (NASCIMENTO, 2017).

Ainda no contexto de modernização das relações trabalhistas, tem se a essencialidade de que para um ambiente mais favorável aos investimentos produtivos e à geração de empregos. É necessário garantir a efetividade das leis aprovadas, e atuar na informação da sociedade sobre a importância da nova legislação e buscar a melhor aplicação possível dessas leis (NESELLO, 2019).

Tendo relevância destacar que o Brasil é um dos países com maior número de ações trabalhistas, o excesso de judicialização é agravado por um sistema lento e caro,

que gera custos e incertezas. E que antes da nova legislação, em vigor desde 11 de novembro de 2017, a Justiça do Trabalho registrava milhões de processos em tramitação, e que após a reforma, as ações trabalhistas tiveram queda, de acordo com Fagundes (2008).

A legislação que rege os direitos do trabalhador é extensa e possui vários detalhes, observe abaixo os pontos que o trabalhador possui direito:

- Registro em carteira de trabalho;
- Vale-transporte;
- Descanso semanal remunerado;
- Salário mínimo;
- Férias;
- FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço);
- 13º salário;
- Horas extras;
- Adicional noturno;
- Licença-maternidade;
- Licença-maternidade;
- Aviso prévio proporcional;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (FAGUNDES, 2008).

Revolução tecnológica

A tecnologia transformou a maneira como se lida com as coisas do cotidiano. Envolvendo a forma como se trabalha e faz negócios, o processo de comunicação e, também de relacionamento. Pensando na transformação digital em que se vive, e tudo que ainda está por vir, é preciso compreender a importância da revolução tecnológica e de certa forma, pensar em todas as revoluções industriais que aconteceram ao longo da história (PACHECO, 2018).

A primeira, com a invenção da máquina a vapor, a segunda com linhas de montagem usando eletricidade e, a terceira com a informática, que resultou em uma

progressiva automatização. Quanto a quarta revolução industrial, esta do momento atual tem se a possibilidade de criação de empresas e indústrias inteligentes com gestão online da produção. Devido o ser humano sempre usar a tecnologia a seu favor e, com esta revolução tecnológica de agora, obtém a melhoria da produtividade, da eficiência dos processos e da segurança para os colaboradores que trabalham em ambientes perigosos. No entanto, essas são apenas algumas das vantagens que refletem a importância da tecnologia no dia a dia (SHIROMA, 1998).

As revoluções tecnológicas advindas da eletricidade no século XIX, com a segunda revolução causada pela energia elétrica, a manufatura em massa foi colocada em prática com máquinas mais ágeis. Com isso, as despesas com a produção foram reduzidas e a competitividade entre as indústrias aumentou significativamente. Além disso, graças à eletricidade surgiram invenções que mudaram o mundo, como: Os semicondutores, que são a base de todos os aparelhos eletrônicos; A lâmpada, O telefone; A televisão; O motor elétrico e a Internet (PACHECO, 2018).

Um novo horizonte nas revoluções tecnológicas se abriu no século XX, com a ascensão tecnológica na área da eletrônica, da tecnologia da informação e das telecomunicações, e com elas, a terceira revolução industrial, marcada pela informática. Já com a criação da internet e o desenvolvimento de tantos artifícios para a criação de aparelhos e máquinas que se conversam, surgiu a quarta revolução industrial, também conhecida como Indústria 4.0, que engloba um amplo sistema de tecnologias avançadas como internet das coisas, inteligência artificial, robótica e computação em nuvem (DO AMARAL AIRES *et al.*, 2017).

As principais alterações provocadas pela revolução tecnológica, se atrela as mudanças no dia a dia das pessoas. No entanto, quando se faz referência à quarta revolução industrial em específico, esse conceito de sistemas inteligentes e conectados tem uma amplitude bem maior do que se imagina. E por meio dos domínios físicos, biológicos e digitais que a quarta revolução se destaca (SANTOS, 2005).

Já no contexto da Internet das Coisas, A IoT, é uma das tecnologias essenciais nos dias de hoje, presente tanto nos eletrodomésticos simples quanto em sofisticadas máquinas de indústrias, atuando geralmente a uma conexão com algum serviço de streaming na smart TV ou até mesmo empilhadeiras sem motoristas. O princípio básico

dessa tecnologia é fazer com que dispositivos diferentes se comuniquem entre si por meio da internet. Evidenciando que a computação na nuvem nada mais é uma maneira de acessar servidores, bancos de dados, armazenamento e mais uma infinidade de serviços de aplicação via internet. Para isso, um provedor de serviços em nuvem realiza a manutenção do hardware conectado à rede (SANTOS, 2005).

Assim como as outras tecnologias citadas acima, o sistema ciber físico é a base da indústria 4.0. Afinal, ele permite a combinação entre componentes de software com a parte eletrônica ou mecânica das máquinas, na maioria das vezes, por meio de sensores.

Uma das inovações mais incríveis quando o assunto engloba pesquisas e ações científicas que operam através de processadores, pois elas, diagnósticos, intervenções e tratamentos são mais eficazes e menos invasivos (DO AMARAL AIRES *et al.*, 2017).

Já quanto ao conceito de Inteligência artificial de acordo com Santos (2005), esta serve para simular a inteligência e o comportamento humano através de máquinas, podendo resolver problemas, perceber variáveis e tomar decisões. Ou seja, funcionando de uma maneira muito parecida com a do comportamento humano. No que tange o impacto na atividade humana, tem-se a ligação diretamente à conectividade, pois o volume de tráfego na internet está numa constante crescente e quantitativo de dispositivos móveis habilitados, fato este evidencia a variável de crescimento no consumo e na interatividade digital ainda maior para os próximos anos.

Com a capacidade de analisar informações em tempo real para os mais diferentes segmentos do mercado, o sistema de gestão empresarial, o ERP, tem impacto na transformação, chegando ao mercado cada vez mais inteligente e eficaz, e com isso, tornando muito mais fácil tomar decisões mais assertivas. Permitindo analisar informações em tempo real para os mais diferentes segmentos do mercado (LEMOS *et al.*, 2020).

Pejotização

Um dos elementos para seja formada uma relação de emprego formal, é que sejam cumpridos alguns requisitos de forma cumulativa. E por conta disso é preciso que a própria pessoa física que realiza a pejotização, ou seja, tenha em seu nome uma MEI

(Microempresa Individual), pessoa jurídica, e assim seja contratada por meio do CNPJ. Desempenhando as funções de modo autônomo, podendo inclusive não cumprir os demais requisitos que abrangem subordinação e pessoalidade, pois não fazem parte desse tipo de contratação (DA COSTA e TERNUS, 2012).

No que tange o contexto geral, quando uma pessoa jurídica é contratada, estabelece-se uma relação cível e comercial entre as partes e não mais uma relação trabalhista, como acontece anteriormente nas relações de trabalho. No entanto, se faz necessário a assinatura de um contrato que limite as funções, valores, metas, entre outros pontos que se mostrem essenciais para o desempenho do contrato. E desse modo, o empregador contrata uma pessoa jurídica para realizar determinado serviço, sendo que a forma como este será realizado dependerá do autogerenciamento como pessoa física e dos limites acordados (DE OLIVEIRA, 2013).

Pode se tomar como exemplo de pejetização, a tecnologia da informação, em que muitas das empresas querem profissionais especializados e atualizados nessa área, por que necessitam manter as suas tecnologias funcionando a pleno vapor, sem seja necessário montar uma estrutura de mão-de-obra dentro da própria empresa para realizar essas atividades, realizando a contratação de profissionais na área. Fator este que é visto como uma das principais vantagens da pejetização para o empregador, devido essa a especialidade da mão-de-obra que irá gerar a diminuição dos riscos da atividade (MAGNO *et al.*, 2015).

Vale ressaltar a igualdade estabelecida nesse tipo de trabalho, pois a pessoa jurídica contratada nessa relação, por não possuir vínculo empregatício, responsabiliza-se pelos próprios atos, pois não há uma situação de hipossuficiência no contexto em evidência. Também é importante destacar que a pejetização nem sempre será utilizada de forma correta, pois enquanto traz vantagens que beneficiam ambas as partes, também facilita a precarização do trabalho e a isenção de responsabilidade de empregadores em relação a direitos trabalhistas, tema este que cada vez é mais colocado em pauta e evidenciado por conta dos novos modelos de trabalho (DA SILVA *et al.*, 2015).

Tem se como desvantagem desse modelo de trabalho, a possibilidade de perda de um bom funcionário, justificado por conta de que a mesma facilidade que uma empresa tem de se livrar de um contrato, tem o pejetizado de se livrar da empresa, aumentando a competitividade de salários e a necessidade de ambiente de trabalho mais amigáveis (MAGNO *et al.*,2015).

Em um ponto de vista do funcionário a pejetização o liberta para o exercício das atividades do empregado, pois devido não possuir um contrato formalizado com uma relação trabalhista em conformidade com a CLT, poderá exercer sua profissão para mais de um empregador, melhorando sua renda significativamente. Algumas profissões, como as de tecnologia, possuem como regra contratação como autônomo, em vez de contratação como empregado. Acoplado como benefício também, a facilidade de exercer as suas funções, pois assim, qualquer pessoa que praticar um trabalho por meio de contrato, não precisará responder a um chefe, pois exerce sua função com autonomia de vontade. Mas na contra mão deste fato, como prejuízo tem se aumento da responsabilização do empregado pelas atividades que exerce, e a não obrigatoriedade das verbas trabalhistas que incluem férias remuneradas e descanso semanal remunerado, baseado em Remedio e Doná (2018).

Contudo é visto que a pejetização não é crime, titulado como uma forma de trabalho deliberada o termo é utilizado de forma pejorativa por muitas pessoas, pois atrela se a uma quebra de expectativa na produção de trabalhos formais, levando muitos trabalhadores a não possuírem os direitos contidos na CLT. Contudo a pejetização nada mais é que a contratação de uma pessoa jurídica para desempenhar uma atividade, fazendo com que o contratado assuma os riscos do negócio, mediante a remuneração desses serviços (ROCHA, 2013).

Tendo extensa legalidade, esse tipo de contratação é bastante impulsionado, pois significa a retirada de trabalhadores da informalidade, trazendo para estes benefícios, inclusive previdenciários. Mas é esclarecido que quando utilizada por empregadores como uma forma de burlar as leis, então, é considerada a criminalização do ato. Forma essa que acontece a partir da criação de uma relação de trabalho, a criação de um vínculo

empregatício dentro das normas de relações de trabalho, desde que sejam cumpridos os requisitos para a sua configuração. Contudo, uma pessoa que presta um serviço por meio de MEI, mas cumpre os outros requisitos, a sua função deverá ser formalizada da mesma forma que as demais relações celetistas com base em Rocha (2013).

Com a percepção de que as atividades realizadas são distintas das que foram inicialmente acordadas e para terceirizar a responsabilidade do risco de execução de alguma tarefa que é realizado a pejetização de forma inadequada e muito das vezes quase que obrigatório a contratação do MEI. Pode se tomar como exemplo dessa prática, a empregada doméstica que cumpre carga horária diária, recebe ordens de seu empregador, pratica as suas atividades com suas próprias forças para no final do mês receber uma remuneração. E nesse caso, se o empregador pagasse por meio de uma MEI, seria facilmente caracterizada a ilegalidade dos atos deste empregador, uma vez que se enquadra claramente em um formato de trabalho padrão, que exigiria a contratação por meio da CLT (CEZAR, 2008).

Prática essa que possui grandes repercussões no âmbito do direito no direito do trabalho e no direito tributário, uma vez que ocasiona a precarização das condições de trabalho, desrespeito à CLT e a sonegação de impostos e contribuições previdenciárias. Destacando que o trabalhador poderá acionar a justiça para requerer os seus direitos trabalhistas, desde que comprove que a realização de sua atividade cumpre os requisitos descritos nas leis trabalhistas. Com a prescrição desses tipos de ações de 2 anos após a demissão ou pedido de dispensa, com retroativos de 5 anos (DELGADO, 2013).

No que tange os direitos assistidos com o modelo diante da pejetização executada de forma inadequada ou incabível, tem se garantido ao trabalhador, todas as verbas que deixaram de ser pagas, pelo período que cedeu a prestação de seu serviço, nesse caso, as verbas serão o salário (caso não tenha sido pago), as férias, o décimo terceiro, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, as horas extras, entre outras exigências previstas na consolidação. Denominando o papel do autor da ação que é o de provar que o cumprimento dos requisitos de formação do vínculo e o descumprimento da

lei por parte do empregador. Com a entrada de uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho com pedido de reconhecimento do vínculo empregatício (ROCHA, 2013).

Outro ponto que merece destaque está relacionado a diferença entre a terceirização e um serviço e a pejetização, pois apesar de serem vistas como formas de contratação parecidas, não possuem muitos pontos em comum. A terceirização por sua vez é uma contratação entre empresas, em que uma empresa denominada “tomadora” terceiriza uma atividade, para que a empresa “prestadora”, assumindo os riscos dessa atividade, execute-a. Através de contrato cível, porém a empresa prestadora não o executa com as suas próprias forças, contratando funcionários celetistas para fazê-los, assumindo assim as obrigações trabalhistas inerentes ao serviço prestado, com base em Delgado (2013).

E do outro lado, tem-se a pejetização, que é a contratação de uma MEI para que este trabalhe como autônomo, prestando serviço sobre a sua própria responsabilidade, com base em metas pré-estabelecidas em contrato realizado. Não recebendo direitos trabalhistas, apenas o que lhe for repassado como remuneração pelos serviços prestados, pois a contratação não possui “terceiro” responsável. Ela é realizada diretamente com o proprietário da MEI que desempenhará sua função para cumprimento da negociação (PEREIRA, 2017).

Em aspectos de legislação trabalhista, a Pejetização é vista como uma relação cível e não celetista. Contudo, algumas mudanças na reforma trabalhista de 2017 trouxeram o aumento nos casos de contratação de pessoas jurídicas, seja por meio da pejetização ou da terceirização, de acordo com Pereira (2017).

O primeiro ponto estabelecido pela CLT está previsto no art. 4º-A, se deriva de que onde a terceirização de atividade começa a ser permitida não apenas para a atividade-meio, mas também para a atividade-fim. Pois anteriormente a reforma, essa prática era extremamente vedada pelos tribunais com grandes repercussões para empresas que tentavam implementá-la. Justificado devido a oportunidade de terceirização da atividade-fim e, conseqüentemente, do risco da atividade, aumentaram

a utilização desses tipos de contratos, ampliando a sua utilização em substituição às relações de trabalhos pautadas na CLT (CARLOS, 2018).

Evidenciando que com a ampliação, a reforma trabalhista também criou - se limitações para impedir a demissão de pessoas em massa com a substituição por PJ em cargos já existentes. Dessa forma a “pejotização” de uma atividade apenas poderá ser realizada em uma função passados 18 meses da demissão da pessoa física que a exercia, como um formato de regra (CARLOS, 2018).

Já no contexto da contratação no caso prático das pessoas jurídicas, sendo MEI ou prestador de serviço, como dito anteriormente é utilizado o formato de contrato civil, tendo a ambiguidade de pessoas jurídicas (MARTINS, 2008).

Entretanto, e todos os modos, a pejotização, em específico, ocorrerá quando uma empresa empregadora contrata uma MEI para prestar serviços de natureza autônoma para a sua empresa, recebendo uma remuneração pelos seus serviços. E nos casos de vínculo empregatício já existente não será formado, pois a empresa contratada realizará as suas funções sob sua própria responsabilidade, assumindo o risco da atividade que desenvolverá. Não recebendo qualquer direito trabalhista, pois não há relação de emprego desenvolvida (HUBER, 2017).

Concluindo assim que a pejotização pode trazer vantagens e desvantagens, benefícios e prejuízos, dependendo da forma como ela é implementada e, principalmente, se o empregador seguir à risca os ditames da lei trabalhista. Mas é possível manter um equilíbrio e tornar uma relação boa pra todos. Partindo do princípio que toda empresa contratante necessita reduzir custos, e assim a contratação de uma pessoa jurídica no lugar de um empregado, reduz significativamente as despesas do empregador com verbas trabalhistas tais quais o 13º salário, férias, FGTS, aviso prévio, e a contribuição previdenciária, de acordo com Martins (2008).

Além de que a empresa se torna isenta dos riscos da atividade, uma vez que a empresa jurídica pratica um serviço por sua conta e risco, assumindo assim as responsabilidades pelas funções desempenhadas. Acrescido da facilidade de dispensa

do serviço. O empregador poderá dispensar o contrato a qualquer momento, a depender da sua própria necessidade. E se o contrato não estiver bem redigido (para o empregado), essa dispensa talvez sequer lhe acarrete multa ou perdas e danos (SILVA, 2014).

O fenômeno da dita “uberização” não está apenas relacionado aos trabalhadores de aplicativos. Um exemplo disto é a pejetização. Prática que empresa tem adotado para burlar direitos trabalhistas, com a falsa ideia de “sócio” ou “associado”. O que não passa de mera falácia, afinal na prática a relação de trabalho, subordinação e venda da força de trabalho em troca de capital são explícitas. O que muda é a falta de direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos (REMEDIIO e DONÁ, 2015).

UBERIZAÇÃO

Já no que tange o termo que vem da marca Uber, um aplicativo de corridas que funciona como uma espécie de táxi: o passageiro escolhe seu destino e chama um motorista. No entanto, esse modelo de trabalho não garante todos os direitos trabalhistas que uma pessoa com carteira assinada possui, embora seja uma opção para aqueles que não conseguem emprego ou precisam complementar a renda. Diante das altas taxas de desemprego no Brasil, muitos cidadãos precisam buscar novas formas de sustento (SLEE, 2019).

Pois, de acordo com dados do IBGE em 2021, o desemprego bateu 14,6% e atingiu 14,8 milhões de brasileiros sendo uma das maiores taxas registradas nos últimos 10 anos. Diante desse cenário, a uberização é um processo de transformação do trabalho em que os trabalhadores usam o seu bem privado, no caso um carro, para oferecer seus serviços por demanda numa plataforma digital (FERRER e DE OLIVEIRA, 2018).

Deixando claro assim que além do desemprego empurrar essas pessoas para outras fontes de renda, os motoristas de aplicativos encaram a alta dos combustíveis. Além de ter que lidar com fatores como horário que apesar de proporcionar flexibilidade de horário, tem o aspecto de que o trabalhador não possui um salário fixo e depende

totalmente do seu esforço para trabalhar. Dando assim ainda mais ênfases nesse sentido, destacando a importância dos direitos trabalhistas, pois nesse modelo de trabalho não há uma legislação para garantir os direitos do trabalhador como décimo terceiro, férias remuneradas, licença maternidade e a possibilidade de aposentadoria pelo INSS. Baseado no que foi citado acima, o indivíduo perde as garantias trabalhistas previstas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Mas em contrapartida, pode escolher a carga horária de trabalho de acordo com o que precisa para manter seu sustento mínimo. Por isso, todos esses pontos podem fomentar a precarização do trabalho e impactar nas relações trabalhistas do futuro (NERY, 2020).

Mas como aspecto positivo, tem-se a autonomia que o trabalhador detém de ser “dono do próprio negócio”, flexibilizando seus horários e de acordo com uma outra fonte de renda, consegue conciliar ambos. Contudo ainda influencia na vida social e o bem estar do indivíduo que consegue se doar mais para aspectos pessoais. Deixando claro que os que utilizam o aplicativo de corridas baseados em metas ou somente na complementação de renda possuem a vantagem de conseguir aumentar seu faturamento (CORDEIRO, 2019).

Alguns fatores são triviais para o bom retorno financeiro e a tentativa de manter o equilíbrio na vida do motorista de aplicativo, sendo o primordial a sabedoria em administrar o tempo de trabalho, recursos e finanças; Além de saber se valorizar como profissional, não cobrando valores abaixo do mercado para eliminar a concorrência, pois não haverá retorno financeiro; Cria a proteção previdenciária e também em aspectos da atividade chave, principalmente pelo motivo de que trabalhador autônomo não é amparado legalmente pela legislação trabalhista de um emprego formal; E por fim a necessidade em priorizar explicitar tudo o que foi acordado, por meio de firmar contratos assim deixar claro quais serviços prestará e quais são os deveres das partes (NERY, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o estudo realizado no que tange a análise dos movimentos atuais, toda a influencia tecnológica e fatores que contam de maneira positiva mas também negativa, fora observado que o grande desencadeamento para a grande atração de adeptos por esse modelo de trabalho, se deu devido à alta no desemprego em todo país, uma parte justificado até mesmo pela pandemia de Covid 19 que muito obrigou pessoas a atuarem no mercado com o modelo da pejetização, devido a oferta que ainda é existente no que tange a atividade contratual de pessoa jurídica para outra pessoa jurídica.

Deixando claro quanto a resposta ao problema de pesquisa que os principais aspectos que foram captados com o desenvolvimento deste e até mesmo por observação do cenário atual da sociedade, foi o que pela alta no custo de vida, as pessoas estão tendenciosas a trabalharem mais e alguma das vezes ganharem menos e que muitos motorista que dirigem por aplicativos acabam por executar extensas carga horária de trabalho, proporcionando assim exatidão, sobrecarga no organismo devido o cansaço além de uma depreciação acelerada do seu bem utilizado para o trabalho que no caso é o veículo meio de transporte.

Colocando em pauta que com o objetivo geral que era o de analisar o que havia mudado junto a legislação trabalhista, abriu se uma infinidade de formas de prestação do serviço sem a caracterização efetiva do formato CLT, entretanto, as penalidades se tornaram mais severas para aqueles empregadores que exigiram de pessoas jurídicas como se fossem funcionários CLT, sem o respectivo conhecimento judicial dessa denominação de prestação de força de trabalho do indivíduo.

Além do mais em aspectos que envolvem a metodologia esta permitiu que por meio da pesquisa bibliográfica que envolve os artigos científicos e obras de autores renomados a revisão de assuntos que envolvem a compreensão do presente trabalho de conclusão de curso – o TCC.

E como proposta para estudos posteriores pode se ser mencionado a possibilidade de embasamentos práticos com fontes quantitativas para embasamento ao legislador que crie lei posteriores e atreladas ao direito trabalhista, de forma a contextualizar o trabalho do motorista por aplicativo, o Uber, de forma a caracterizar sua atividade e a reconhece lá com assistência aos direitos básicos e previdenciários de um trabalhador em um formato celetista ou até mesmo com designações mais específicas da atividade chave.

REFERÊNCIAS

CAMARGO, Sílvio. Considerações sobre o conceito de trabalho imaterial. **Pensamento Plural**, n. 9, p. 37-56, 2014.

CORDEIRO, Carla Silva. Uberização do trabalho como ajuste espaço-temporal. **Anais do XVI Simpósio Nacional de Geografia Urbana-XVI SIMPURB**, v. 1, p. 1703-1722, 2019.

DA COSTA, Simone; TERNUS, Felipe. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. **Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais**, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012.

DA SILVA, Francizete Correia Amaro; SANTAGUIDA, Bárbara Maria Moreira Dante; DE ALBUQUERQUE FARIAS, Athena. Pejetização e Parassubordinação. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 9, n. 27, p. 216-223, 2015.

DE OLIVEIRA, Laura Machado. Pejetização e a precarização das relações de emprego. **Endereço para permuta**, v. 14, p. 25, 2013.

DO AMARAL AIRES, Regina Wundrack; MOREIRA, Fernanda Kempner; DE SÁ FREIRE, Patricia. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. In: **Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki**. 2017.

CARLOS, Amanda Pontes Nunes et al. Uma análise sobre os reflexos tributários e previdenciários do fenômeno da “pejetização”. 2018.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, ano, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2008.

COSTA, Armando Casimiro et al. **Consolidação das leis do trabalho**. Editora LTr, 2001.

DE ALMEIDA, Felipe Mateus. **O conceito de trabalho nos clássicos da sociologia**. *Revista Espaço Livre*, v. 9, n. 18, p. 20-33, 2014.

DE OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. LTr Editora, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Rev. TST, Brasília**, v. 79, n. 2, p. 268-294, 2013.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa-3**. Artmed editora, 2008.

FAGUNDES, Jair Antonio et al. **Perícia contábil trabalhista: um estudo multi-caso em processos lotados no Tribunal de Justiça do Trabalho da Comarca de Sorriso (MT)**. **ConTexto**, v. 8, n. 14, 2008.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; DE OLIVEIRA, Lourival José. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, v. 4, n. 1, 2018.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape. BR**, v. 17, p. 844-856, 2019.

GAIGER, Luiz Inácio. A economia solidária diante do modo de produção capitalista. **Caderno CRH**, v. 16, n. 39, 2003.

HARVEY, David. **Producao Capitalista Do Espaco, a**. Annablume, 2005.

HIRATA, Helena et al. Divisão–relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**, v. 15, n. 65, 1995.

HUBER, Gabriela Cavalheiro. **Pejotização no direito do trabalho**. 2017.

JESUS, Marcela et al. **EVOLUÇÃO DO RH: FORMATOS DE TRABALHO. REGENT: Revista Eletrônica de Gestão, Engenharia e Tecnologia da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba**, v. 1, n. 1, 2022.

KEEDI, Samir. **Transportes, Unitização e Seguros Intern. de Carga (Prática e Exercícios)**. Edições Aduaneiras, 2006.

LEMOS, Felipe Augusto Massotti; GAMA, Gabriel Marinho; ALVES, Guilherme Romão. **Implantação de sistemas integrados de gestão (ERP) em pequenas empresas**. 2020.

MAGNO, Attila; BARBOSA, Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2017.

NESELLO, Bruna Zanandréa et al. A indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, n. 23, p. 163-179, 2019.

NILO, Tiago. UM ESTUDO A RESPEITO DA CRÍTICA ARENDTIANA DO CONCEITO DE TRABALHO EM KARL MARX. **Revista Seara Filosófica**, n. 2, 2010.

NESELLO, Bruna Zanandréa et al. A indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, n. 23, p. 163-179, 2019.

NERY, Vilson Pedro. REFORMA TRABALHISTA: EXTINÇÃO DE DIREITOS, UBERIZAÇÃO DO TRABALHO REMUNERADO E ATAQUE AOS SINDICATOS. In: **Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social**. 2020. p. 372-384.

PACHECO, Eliezer Moreira. **Os Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. 2018.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Edipro, 2019.

SCHMIDT, Elcio Luís et al. **O sistema de transporte de cargas no Brasil e sua influência sobre a Economia.** 2011.

SHIROMA, Oto Eneida. Revolução tecnológica e desemprego: qual a relação?. **Revista Encontros Teológicos**, v. 13, n. 2, 1998.

RÉVILLION, Anya Sartori Piatnicki. **A utilização de pesquisas exploratórias na área de marketing.** Revista Interdisciplinar de Marketing, v. 2, n. 2, p. 21-37, 2003.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** 2013.

SANTOS, Gustavo Antônio Galvão dos et al. Carro elétrico, a revolução geopolítica e econômica do século XXI e o desenvolvimento do Brasil. **OIKOS (Rio de Janeiro)**, v. 8, n. 2, 2009.

SANTOS, Milton. A revolução tecnológica e o território: realidades e perspectivas. **Caderno Prudentino de Geografia**, v. 1, n. 27, p. 83-94, 2005.

SILVA, Cláudio Marcos da. **A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejetização.** 2014.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** Editora Elefante, 2019.

OLIVEIRA, Elsio de. **O novo consumidor na era digital diante da quarta revolução industrial.** 2019.

PEREIRA, Leone. **PEJOTIZAÇÃO-O TRABALHADOR COMO PESSOA JURÍDICA.** Saraiva Educação SA, 2017.

PIZZANI, Luciana et al. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 10, n. 2, p. 53-66, 2012.