

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Ariane de Oliveira Santos
Stanley Amilcar

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Florianópolis
2023

Ariane de Oliveira Santos
Stanley Amilcar

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7304 como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Enfoque: Monográfico – Artigo

Área de concentração: Administração

Orientador(a): Prof. O Dr. Gerson Rizzatti Junior.

Florianópolis
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Santos, Ariane de Oliveira

O fenômeno da uberização do trabalho no brasil / Ariane de Oliveira Santos, Stanley Amilcar ; orientador, Gerson Rizzatti Junior, 2023.

34 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Uberização do trabalho. 3. Precarização do trabalho. 4. Relações de emprego. 5. Flexibilidade. I. Amilcar, Stanley. II. Junior, Gerson Rizzatti. III. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Administração. IV. Título.

Ariane de Oliveira Santos
Stanley Amilcar

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 07 de novembro de 2023.

Prof. Ana Luiza Paraboni, Dra.
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:



Documento assinado digitalmente
GERSON RIZZATTI JUNIOR
Data: 08/11/2023 10:20:19-0300
CPF: ***.116.189-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof^a. Prof. Gerson Rizzatti Junior, Dr.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Maurício Fernandes Pereira, Dr.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Sérgio Luís Boeira, Dr.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer ao Gerson Rizzati, nosso orientador, por sua orientação, paciência e apoio durante todo o processo de desenvolvimento deste trabalho.

Um agradecimento especial um ao outro, por compartilharmos juntos essa jornada acadêmica, por nossa amizade, parceria e colaboração neste desafio.

Agradecimentos Stanley

Primeiramente, quero agradecer à minha esposa, Rafaella Colares, pelo seu amor, apoio incondicional e compreensão durante todo esse período. Sua paciência e encorajamento foram fundamentais para minha dedicação aos estudos.

À minha mãe, Marie Altide Ernest, que sempre acreditou em mim e me inspirou com sua força e determinação. Seu exemplo de perseverança foi uma fonte constante de motivação.

À minha irmã, Sheila Amilcar, pelo seu incentivo constante e pelo apoio nos momentos mais desafiadores. Sua presença sempre me trouxe conforto.

Agradecimentos Ariane

Agradeço aos meus pais, Adnilson e Elza, pelo apoio e compreensão. Eles sempre acreditaram em mim e fizeram sacrifícios para garantir que eu tivesse acesso à educação. Seu apoio constante e a prioridade que sempre deram à minha formação são inestimáveis. Agradeço ao meu irmão, Anderson, sua presença e apoio me deram força e determinação para seguir em frente.

Agradeço ao meu companheiro, Marcelo, por sua paciência, incentivo e apoio durante toda jornada acadêmica.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar o fenômeno da uberização do trabalho no contexto brasileiro. O estudo caracteriza-se por ser exploratório e descritivo. A coleta de dados foi realizada na literatura, na internet, em projetos de lei e decisões judiciais. A pesquisa evidenciou que a uberização oferece flexibilidade, oportunidade de renda e autonomia aos trabalhadores, mas por outro lado não proporciona garantias trabalhistas fundamentais previstas na legislação pátria. O Poder Judiciário brasileiro apresenta entendimentos divergentes sobre o reconhecimento de vínculo empregatício em casos de trabalhadores de aplicativos, não sendo assunto ainda pacificado na jurisprudência. Visando contribuir para sanar essa divergência, há projetos de lei sendo debatidos no Congresso Nacional visando regulamentar o trabalho via aplicativos.

Palavras-chave: Uberização do trabalho, precarização do trabalho, relações de emprego, flexibilidade.

ABSTRACT

The present work aims to study the phenomenon of labor "uberization" in the Brazilian context. The study is characterized as exploratory and descriptive. Data collection was carried out from literature, the internet, bills, and judicial decisions. The research has shown that "uberization" offers flexibility, income opportunities, and autonomy to workers. However, on the other hand, it does not provide fundamental labor guarantees as stipulated in the national legislation.

The Brazilian Judiciary holds differing views on recognizing an employment relationship in cases involving app-based workers, and the matter is yet to be settled in jurisprudence. To help resolve this discrepancy, there are bills being discussed in the National Congress with the aim of regulating app-based work.

Keywords: Uberization of work, precariousness of work, employment relations, flexibility.

1 INTRODUÇÃO

Segundo a pesquisa divulgada pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em maio de 2022, o Brasil tem cerca de 1,5 milhão de trabalhadores de aplicativos que estão na informalidade. Essas pessoas fazem parte da “Gig Economy” ou economia autônoma, termo utilizado para relações de trabalho sem vínculo empregatício (IPEA, 2022).

A Gig economy teve a sua maior evolução a partir do ano de 2018 com a internet das coisas, quando as pessoas passaram a ganhar a vida trabalhando de forma não estruturada, conectando através de plataformas ligadas a internet. Esses trabalhos geralmente são de solicitações imediatas onde os requisitantes solicitam a prestação do serviço de forma online com duração de curto prazo através da intermediação de uma plataforma digital. Não existe relação de patrão e empregado nessa troca de serviço, mas sim uma intermediação de trocas que conecta quem deseja o serviço com quem mantém a oferta. O nome de gig é atribuído a este tipo de serviço feito diariamente. Tanto os meios de pagamento quanto o valor a ser pago são predefinidos pela plataforma no qual a solicitação foi efetuada.

A gig economy busca atrair trabalhadores autônomos que podem oferecer os seus serviços para várias empresas ou pessoas diferentes ao mesmo tempo, ele não se restringe a nenhum tipo de profissional desde que se encaixe em um ambiente de trabalho que não gera vínculos empregatícios.

A gig economy e a uberização fazem parte das tecnologias de habilidades dos novos negócios, que oferecem a seus usuários a facilidade de solicitar produtos e serviços de modo ágil com soluções personalizadas de curta duração, isso permite que as pequenas empresas e as pessoas usem os seus recursos digitais para conectar-se aos prestadores de serviços baseando-se no modelo de negócio on demand, ou seja, os serviços devem ser entregues quando e onde os clientes desejam.

A uberização é uma transformação expressiva nas relações de trabalho, impulsionada pelo avanço tecnológico e pelas mudanças na economia global. O fenômeno da uberização do trabalho surgiu em 2020 e envolve uma tendência crescente de oferta de serviços de diferentes setores da economia através de plataformas digitais (ABÍLIO, 2020).

Em um cenário onde o Brasil está enfrentando um aumento na linha de pobreza, os preços dos alimentos e serviços cada vez mais elevados, faz com que as pessoas busquem por alternativas de sobrevivência econômica que possam garantir dignidade a sua família. E com a chegada dessa nova era de flexibilidade e trabalho sob demanda, os trabalhadores se iludem com essa possibilidade de trabalhar horas e horas sem restrição e intervalo de descanso, com vários aplicativos simultaneamente que possibilitam ganhos conforme os seus desempenhos para gerar uma renda. O fato de usufruir de total liberdade de escolha, quando e para quem gostaria de trabalhar, traz um tipo de conforto.

Para as empresas, o conceito de uberização facilita cada vez mais na hora de contratar um prestador de serviço, além de contar com uma baixa mão de obra e a automatização de processos na hora de despacho de serviços elimina uma enorme parte de custo financeiro, sem contar que eles deixam de lidar com a burocracia por trás de uma contratação formal. Já se vão muitos anos de discussão acadêmica em que se aponta a redução do vínculo estável e duradouro entre empregadores e empregados (KOVÁCS, 2006; MANYIKA et al., 2016 apud VACLAVIK, 2022). Isso faz com que as empresas tenham total liberdade de contratar um prestador de serviço só quando for necessário para executar determinada tarefa, sem se preocupar com nenhum direito trabalhista.

A pandemia de COVID-19 contribuiu para acelerar a uberização do trabalho no Brasil, já que muitas pessoas perderam seus empregos e buscaram alternativas de renda através de plataformas digitais.

O termo uberização se consolidou face a popularização do aplicativo Uber e de outras plataformas digitais que impactam o mercado de trabalho no país e que levantam questões sobre direitos trabalhistas, segurança e precarização do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 42) A uberização trouxe uma transformação significativa no mundo do trabalho.

O modelo de negócios em plataformas digitais conecta clientes e prestadores de serviços em diversos setores, mas é fundamental compreender as características desse modelo para se pensar em alternativas mais justas para os trabalhadores. Alguns aspectos ligados à uberização e as relações de trabalho têm chamado muita atenção, como precarização do trabalho, a desregulamentação de setores inteiros da economia, a intensificação da concorrência entre trabalhadores e a diminuição da proteção social.

Nesse sentido, o estudo buscou estudar o fenômeno da uberização do trabalho no contexto brasileiro e mais especificamente trazer pontos positivos e negativos evidenciados em estudos e material publicado nas mais diversas fontes, evidenciar o entendimento do poder judiciário sobre o referido fenômeno e identificar marcos legais

relacionados pela regulamentação da uberização do trabalho no Brasil. Cabe ressaltar que é importante conhecer esse entendimento, por isso o presente estudo contribuirá para uma reflexão sobre os efeitos da uberização, gerando conhecimento sobre quais medidas podem ser adotadas, em especial pelos poderes constituídos, com o objetivo de tornar as condições de trabalho mais justas.

O tema proposto, também, é relevante para o mundo corporativo e para as ciências da administração, pois se trata de um tema recente, que tem impacto no mundo do trabalho e por isso demanda estudos para melhor entendimento e busca de alternativas e soluções possíveis para a uberização do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Informalidade no mercado de trabalho

A falta de formalidade no setor de emprego é uma questão que impacta os trabalhadores globalmente. O trabalho informal engloba atividades laborais que não são reguladas por legislações trabalhistas, resultando na ausência de garantias sociais e frequentemente associado a remuneração insuficiente, falta de segurança e condições precárias de trabalho.

De acordo com Noronha (2003 p. 112):

O conceito de "informalidade", embora muito adotado pelas ciências sociais e econômicas brasileiras, refere-se a fenômenos demasiadamente diversos para serem agregados por um mesmo conceito, como a literatura internacional vem apontando. [...] Assim, a compreensão da "informalidade" ou dos contratos atípicos depende antes de tudo da compreensão do contrato formal predominante em cada país, região, setor ou categoria profissional.

Conforme mencionado por Santos (2010, p. 17 apud SANTOS, 2020, p.31), a informalidade no Brasil está associada a problemas sociais, como desigualdade e pobreza, uma vez que geralmente abrange pessoas que não tiveram oportunidades de inserção no mercado formal.

De acordo com o IBGE (2022), as seguintes categorias são classificadas como informais:

Colaboradores em empresas privadas sem registros na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo os contratos de Pessoa Jurídica (PJ) um exemplo desse tipo de informalidade.
Empregados domésticos sem registro na carteira e trabalhadores sem o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).
Trabalhadores autônomos.

A uberização é considerada uma nova forma de trabalho, com características informais, uma vez que não há um contrato formal que regule esse vínculo.

2.2 Relações de emprego

Nos dias atuais, quando abordamos a questão do emprego, é possível afirmar que o termo surgiu durante a Revolução Industrial, quando os trabalhadores começaram a ser remunerados por salários (FRANÇA, 2005).

Segundo Resende (2015, p. 152, apud CASAGRANDE, 2017, p. 17), "a relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho, com requisitos legais específicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT".

Dessa forma, quando alguém é contratado pelo regime da CLT, significa que está estabelecida uma relação de emprego, ou seja, trata-se de um emprego formal. Na seção anterior, discutimos os conceitos de trabalho informal. Além disso, entende-se que, para caracterizar a relação de emprego, é necessário o preenchimento de determinados elementos; caso contrário, trata-se de uma relação de trabalho.

Os elementos descritos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são os seguintes: pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Cada um desses elementos será detalhado a seguir.

A) Pessoa física

A exigência de que o serviço seja fornecido por uma pessoa física é um dos elementos essenciais para caracterizar a relação de emprego, e está relacionado à necessidade de que as atividades sejam sempre realizadas por um indivíduo natural. É compreendido que o empregado deve ser exclusivamente uma pessoa física, uma vez que não há contratos de trabalho nos quais o trabalhador seja uma pessoa jurídica, embora seja possível a prestação de serviços por meio de contratos de prestação de serviços, empreitadas, entre outros (MARTINS, 2017, p. 176).

Conforme Delgado (2016, p.380):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

B) Não eventualidade

Conforme Martins (2006, p.128):

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços.

C) Subordinação

De acordo com Camino (2004, p.190), as expressões "subordinação" e "dependência" são indicativas do mesmo fenômeno de vulnerabilidade e inferioridade do empregado.

Conforme Nascimento (2007, p.161):

Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado, será considerado trabalhador autônomo, não empregado. As leis trabalhistas são voltadas para a proteção do trabalhador subordinado e não para o trabalhador autônomo.

D) Onerosidade

Para Martins (2006, p.130) onerosidade é definida como:

O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa.

E) Alteridade

Para Delgado (2016, p.446), a alteridade:

[...] consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado.

2.3 Uberização do trabalho

O termo "uberização" está associado ao nome da empresa de tecnologia Uber, pois foi a primeira empresa a entrar no mercado brasileiro com o objetivo de transformar o cenário global, explorando o nicho da terceirização.

De acordo com Carcanholo (2011), a uberização é um fenômeno semelhante ao surgimento da revolução industrial, quando os modelos de produção taylorista, fordista e toyotista impulsionaram a indústria no século XX.

Nessa nova era da uberização, os trabalhadores passam a atuar por conta própria, de forma autônoma, porém, são surpreendidos pelos novos métodos de controle das empresas. A vigilância e fiscalização virtual, impulsionadas pela revolução da informação, estão presentes (ANDRADE, 2017 apud Carvalho 2021, p. 19).

De acordo Costa (2022):

Devido a COVID-19 muita gente foi desligada de seus trabalhos e iniciaram uma nova vida no mundo dos aplicativos, com a uberização os estados de trabalhos pioraram. Além da falta de direitos e de jornadas de trabalho que não têm limites, há uma centralização direta e internacional do controle do capital sobre os trabalhadores, combinada com uma extrema desconcentração do processo de trabalho (COSTA, 2022).

Segundo Abílio (2020), a distribuição algorítmica do trabalho não é um processo aleatório e descontrolado. O gerenciamento algorítmico envolve a habilidade de traduzir costumes, relações sociais, itinerários e desequilíbrios em dados manipuláveis que resultam na criação e reprodução de disparidades e sistemas de exploração laboral.

O algoritmo desempenha um papel central ao impor controle e estabelecer a dependência econômica do trabalhador. A Uber, como empresa líder no mercado, é conhecida por utilizar um algoritmo para monitorar a demanda, comparar dados de oferta e procura, aumentar os preços e direcionar motoristas para atender às tarifas mais altas, além de avaliar o desempenho dos motoristas. Para Abílio (2020):

Algoritmos não são neutros. A divisão algorítmica do trabalho não é uma roda giratória de dados aleatórios. O gerenciamento algorítmico é a capacidade de converter estilos de vida, conexões sociais, trajetos e desequilíbrios em dados manipuláveis que criam e recriam desigualdades e dispositivos de exploração do trabalho. É a possibilidade de designar corridas para a favela para o motorista negro e para o centro de São Paulo para o motorista branco. É a possibilidade de oferecer uma bonificação ao motoboy-pai-de-família quando anoitece e ele está indo para casa. É a possibilidade de engajar o trabalhador disponibilizando mais corridas hoje e quase nenhuma amanhã.

De acordo com De Stefano (2020), a avaliação de desempenho do trabalhador uberizado é determinada pelos usuários, o que pode resultar em avaliações falhas (excessivamente subjetivas) e, conseqüentemente, na redução de atividades ou até mesmo no desligamento da conta na plataforma.

Por outro lado, Möhlmann e Zalmanson (2017) destacam que a gestão algorítmica possui cinco características principais:

1. a monitorização ou acompanhamento contínuos do comportamento dos trabalhadores de plataformas, por exemplo, por meio do dispositivo que liga os trabalhadores de plataformas à plataforma (como o telefone ou computador), através de capturas de ecrã ou do acompanhamento do trabalhador por GPS;
2. a avaliação do desempenho dos trabalhadores de plataformas, por exemplo, através das classificações dos clientes, estatísticas sobre o número de tarefas realizadas ou rejeitadas, dados sobre a velocidade de execução da tarefa;
3. tomada de decisões (semi)automatizada sem intervenção humana;
4. a interação dos trabalhadores de plataformas com um sistema, o que não permite qualquer negociação nem proporciona qualquer oportunidade de pedir feedback;
5. falta de transparência no que diz respeito ao funcionamento do algoritmo («caixa negra de intermediação»).

2.4 Impactos da uberização na sociedade

A gestão flexível tornou-se a estratégia principal tanto nas empresas quanto nos serviços públicos, como limpeza, transporte, segurança, alimentação e pesquisa, por meio da terceirização. Esse processo de flexibilização e precarização leva à ausência de referências e vínculos sociais, intensificando a desagregação social, resultando em problemas musculoesqueléticos e transtornos mentais, que não se limitam a classe, gênero, etnia ou idade (FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010).

O dumping social consiste em obter resultados financeiros em detrimento da dignidade do trabalhador, retirando os direitos que lhe são devidos. Isso afeta não apenas o trabalhador, mas também a sociedade como um todo, incluindo tanto a matriz quanto as filiais da empresa (SOUTO MAIOR et al., 2012).

Segundo Fernandes (2014), o dumping social refere-se à prática de vender produtos a um preço inferior ao normal devido ao uso frequente de trabalho mal remunerado e abaixo dos padrões mínimos exigidos, causando prejuízos aos trabalhadores e à sociedade.

De acordo com Mont'Alverne (2016), o dumping social também é conhecido como práticas desleais de competição, exploração trabalhista, sonegação de direitos

sociais e redução de custos para oferecer produtos ou serviços a preços mais baixos do que os da concorrência, promovendo um mercado desonesto e desigual.

As grandes mídias e influenciadores com interesse em globalizar a produção por demanda conseguem manipular os mais vulneráveis estruturalmente, fazendo-os acreditar que são empreendedores, possivelmente devido à falta de capacidade analítica ou conhecimento filosófico (McCLELLAND, 1972).

Segundo Althusser (1985), a ideologia dominante, amplamente ensinada, tem a função de promover e reproduzir as relações de produção características do modo de produção capitalista, permitindo que os exploradores exerçam seu domínio sobre os explorados.

Conforme Slee (2017), ao longo do tempo, a Uber criou um banco de dados que permite monitorar o comportamento dos motoristas e prever o comportamento e as necessidades dos passageiros. A empresa utiliza esses dados para ajustar os preços e oferecer incentivos aos motoristas para migrarem para sua plataforma. A empresa sabe que, dependendo do contexto, os consumidores estarão dispostos a pagar mais pelo serviço, como quando a bateria do celular está prestes a acabar.

Segundo Abdala (2023), em 2022, a média anual de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada atingiu um recorde de 12,9 milhões, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad). Isso representa um aumento de 14,9% em relação a 2021, quando havia 11,2 milhões de trabalhadores nessa categoria.

2.5 Precarização do trabalho

Segundo Bernardo (2023), a precarização pode ser entendida como a supressão, redução ou limitação dos direitos e benefícios trabalhistas dos trabalhadores.

A precarização é um processo complexo que afeta tanto a vida dentro quanto fora do trabalho. Nas empresas modernas, esse processo se baseia no just-in-time, na multifuncionalidade, na auto aceleração e na gestão baseada no medo. Esses são processos de dominação que geram insegurança, incerteza, submissão, competição, desconfiança, individualismo, controle do tempo e da subjetividade dos trabalhadores, afetando também suas vidas sociais e familiares (FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010; ANTUNES, 2018; ALVES, 2015).

De acordo com Antunes (2018), as empresas digitais demandam altos níveis de produtividade, o que leva os trabalhadores a estenderem suas jornadas de trabalho para

garantir uma renda suficiente para suas vidas. Essa pressão leva os trabalhadores a enfrentarem jornadas exaustivas.

Castel (2001) destaca a importância dos direitos sociais e trabalhistas na definição da precariedade do trabalho. Ele enfatiza que o trabalho deve ser reconhecido como um estatuto protegido e assegurado por meio de direitos sociais e trabalhistas.

Conforme Castel (1998), a precarização do trabalho é o elemento central na nova dinâmica do capitalismo, resultando em uma nova forma de vulnerabilidade social. Isso implica em mudanças nas condições de contratação dos assalariados, contrastando com o antigo cenário da sociedade salarial ou fordista.

De acordo com Huberman (1986), no século XVIII, à medida que as atividades laborais se tornaram mais observadas de maneira sistemática, impulsionadas pelo crescimento urbano decorrente da Revolução Industrial, a produção artesanal predominante foi gradualmente substituída pela produção em escala. A padronização resultou na perda gradual do controle do trabalhador sobre o processo produtivo.

Costa e Tambellini (2009, p. 954) afirmam que "os empregos precários já não são resultado da ausência de crescimento econômico, mas são inerentes ao próprio modelo de crescimento".

Em muitos países em desenvolvimento, o emprego precário não é apenas resultado de uma transição implacável e quase automática de "segurança" para "flexibilidade", mas também uma parte essencial da estratégia de desenvolvimento apoiada pelo Estado (LEE e KOFFMAN, 2012).

Conforme Antunes (2008), a precarização do trabalho tem uma natureza estrutural, sendo uma faceta da reestruturação produtiva e organizacional adotada por empresas que buscam aumentar seus lucros por meio do aumento da produtividade da mão de obra. Isso ocorre reduzindo as proteções trabalhistas e o número de empregos disponíveis, o que leva a um maior número de pessoas em busca de trabalho e dispostas a aceitar condições precárias de contratação sem questionamento.

O conceito de precarização estrutural, proposto por Antunes (2008), revela que a precarização do trabalho é resultado das transformações decorrentes da acumulação flexível, que tem impacto na reconfiguração das formas de trabalho.

De acordo com Sarmiento (2015), a empresa pioneira Uber utiliza um sistema de avaliação dos passageiros para controlar os trabalhadores, atribuindo notas em uma escala de 0 a 5. Aqueles que recebem notas abaixo de 4,6 correm o risco de serem desligados da

plataforma, enquanto os motoristas que rejeitam muitas viagens podem sofrer suspensões ou serem desligados.

A nova precariedade salarial é caracterizada como o "sociometabolismo do trabalho no século XXI" e está associada à chamada "Reforma Trabalhista". Essa perspectiva é fundamentada na sociologia do trabalho, que analisa os debates sobre a precarização do trabalho, as mudanças nas regulações salariais e as transformações nas formas de organização, como o toyotismo e a incorporação da tecnologia nos processos produtivos (ALVES, 2017).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Caracterização da pesquisa

O presente estudo possui natureza básica, com método de pesquisa exploratória, descritiva, bibliográfica e documental. Na sequência serão abordados cada um dos tipos de pesquisa que caracterizam este estudo.

Prodanov e Freitas (2013) enfatizam que a pesquisa exploratória utiliza métodos flexíveis e variados, como levantamento bibliográfico, entrevistas exploratórias, estudo de caso preliminar, observação informal, entre outros. Seu principal propósito é ampliar o conhecimento e a compreensão sobre o tema em estudo, proporcionando insights e informações relevantes para o desenvolvimento de pesquisas posteriores mais aprofundadas.

A presente pesquisa se caracteriza como exploratória pois visa identificar marcos legais relacionados a busca pela regulamentação da uberização do trabalho no Brasil e também evidenciar o entendimento do poder judiciário sobre o referido fenômeno.

Segundo Gil (2008) a pesquisa descritiva visa descrever as características de uma determinada população ou fenômeno. Para isso, utiliza-se técnicas padronizadas de coleta de dados. Por exemplo, pesquisas relacionadas à idade, sexo, local de origem e escolhas políticas.

A pesquisa realizada é descritiva, pois descreve os pontos positivos e negativos evidenciados em estudos e material publicado nas mais diversas fontes sobre uberização e evidencia o entendimento do poder judiciário sobre o referido fenômeno.

Marconi e Lakatos (1986) destacam que a pesquisa bibliográfica consiste na busca e seleção de materiais relevantes, como livros, artigos científicos, teses, dissertações e

outras fontes acadêmicas, que abordem o assunto em questão. Esse tipo de pesquisa permite obter informações, dados, conceitos e teorias já elaborados por outros pesquisadores, contribuindo para embasar teoricamente o estudo em desenvolvimento.

A pesquisa bibliográfica é uma modalidade de pesquisa que se baseia na consulta e análise de fontes bibliográficas relacionadas ao tema de estudo. Ela permite embasar teoricamente o trabalho, que no caso da presente pesquisa foi embasada em fontes acadêmica que tratam sobre o fenômeno da uberização, onde foram identificadas abordagens teóricas existentes e contribuir para o desenvolvimento do conhecimento científico em determinada área.

A pesquisa documental compreende jornais, revistas, relatórios governamentais, documentos oficiais, tabelas estatísticas, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias etc. (FONSECA, 2002, p. 32 apud ENGEL, TOLFO, 2009. p.37). Foram incluídos na pesquisa projetos de lei, sentenças judiciais e manifestações jurídicas relacionados a temática estudada.

A pesquisa documental permitiu a análise e a interpretação dos documentos que abordam a uberização e entender melhor o contexto e outros fatores relacionados a ele. Foi consultado o projeto de Lei 1471/22 que trata a regulamentação dos serviços de aplicativo onde deverá prever um valor mínimo ao ser repassado ao motorista, superior ao valor horário do salário mínimo vigente, bem como o projeto de lei 3498/ 2019, que prevê que as empresas que prestam serviços de transporte por aplicativo sejam obrigadas a pagar tanto o seguro de acidentes pessoais para os passageiros quanto o DPVAT para os motoristas, isso pode fornecer informações detalhadas sobre o assunto, ajudando a fornecer uma base sólida para interpretar e compreender essa nova tendência

3.3 Coleta de dados

Na contextualização do assunto desta pesquisa, foi utilizado como referência autores que abordam o tema da uberização do trabalho e direito do trabalho. Autores como Ricardo Antunes, Jorge Luiz Souto Maior e Maurício Godinho Delgado. Cabe destacar que a pesquisa foi realizada no mês de agosto e setembro em página da internet, de livros e artigos sobre a uberização do trabalho. Os termos utilizados foram “uberização” “Pontos positivos e negativos da uberização” “ uberização do trabalho” Quanto à coleta bibliográfica, os dados secundários foram obtidos por intermédio de pesquisa realizada a partir de artigos e dissertações.

A Pesquisa documental foi obtida por dados secundários, neste sentido, os documentos pesquisados foram projetos de lei, decisões judiciais, e todo e qualquer outro documento legal e jurídico.

O quadro abaixo evidencia os objetivos específicos e onde os dados foram coletados:

Quadro 1. Objetivos específicos e coleta de dados

| Obj específicos | Coleta de dados |
|---|--|
| 1) Trazer pontos positivos e negativos evidenciados em estudos e material publicado nas mais diversas fontes. | Pesquisas na internet, artigos, dissertações, sites governamentais, sentenças judiciais, projetos de lei |
| 2) Evidenciar o entendimento do poder judiciário sobre o referido fenômeno | Pesquisas em artigos, sites e em órgãos governamentais que descrevem as decisões judiciais |
| 3) Identificar marcos legais relacionados à busca pela regulamentação da uberização do trabalho no Brasil. | Pesquisas nos sites da justiça, projetos de lei, notícias |

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

3.3 Análise dos dados

Em relação à análise de dados, considerando que esta pesquisa possui abordagem qualitativa, adotou-se a análise temática. Desta forma, a análise ocorrerá por meio da identificação e descrição de conteúdo, com o propósito de organizar e apresentar o material pesquisado, facilitando assim, a compreensão do tema estudado.

A análise de conteúdo envolve três fases: pré análise; exploração do material e tratamento dos resultados (BARDIN, 2011). Na pré-análise, os dados são organizados e categorias são definidas. Na fase de exploração, busca-se identificar padrões e tendências nos dados coletados. Por fim, o tratamento dos resultados consiste na síntese e interpretação das informações, permitindo que o pesquisador responda aos objetivos da pesquisa de forma clara e coerente

Ao aplicar a análise de conteúdo aos dados coletados, buscar-se-á não apenas descrever os dados, mas também realizar uma análise mais aprofundada. Essa análise terá como objetivo identificar as raízes e os argumentos subjacentes para refutar ou ressaltar a temática da uberização, proporcionando uma compreensão mais ampla e embasada dos

resultados obtidos. Dessa forma, a análise de conteúdo permitirá explorar as nuances dos dados, destacando os aspectos relevantes e contribuindo para o embasamento das conclusões do estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Pontos positivos e negativos sobre a Uberização

A uberização, um termo derivado do nome da empresa Uber, refere-se a uma tendência que surgiu nos últimos anos na economia global, caracterizada pela utilização de plataformas digitais para conectar trabalhadores independentes a consumidores em busca de serviços específicos. Essa transformação no mercado de trabalho trouxe consigo uma série de mudanças significativas, impactando diversos aspectos da vida econômica e social (ANTUNES, 2020).

Uma das principais vantagens da uberização é a flexibilidade oferecida aos trabalhadores. Plataformas como Uber e outras permitem que as pessoas escolham quando e quantas horas desejam trabalhar. Isso é particularmente atraente para muitos trabalhadores, como estudantes, pais que precisam cuidar de seus filhos ou pessoas que desejam ter um segundo emprego. A possibilidade de definir seus próprios horários ajuda a conciliar o trabalho com outras responsabilidades e interesses pessoais (SLEE, 2019).

A uberização também oferece oportunidades de emprego em diversos setores, ampliando as opções de trabalho para uma variedade de pessoas. Isso cria uma maior diversidade de opções de trabalho, independentemente do nível de habilidade ou experiência. Além disso, essas plataformas muitas vezes facilitam o acesso a oportunidades de emprego para grupos tradicionalmente marginalizados no mercado de trabalho (ABÍLIO, 2020).

Muitos encontram na uberização uma maneira de ganhar renda adicional, e alguns até mesmo a adotam como sua principal fonte de sustento. Além disso, os trabalhadores têm um alto grau de autonomia na gestão de suas atividades, decidindo quando e como trabalhar (PEREIRA, 2022).

A uberização oferece aos trabalhadores uma gestão autônoma de suas atividades. Os prestadores de serviços têm controle sobre sua disponibilidade, preços e como desejam prestar seus serviços. Isso significa que eles podem tomar decisões sobre como maximizar

sua renda e adaptar suas atividades de acordo com suas necessidades e objetivos. Essa autonomia é uma mudança significativa em relação ao emprego tradicional, onde as decisões muitas vezes são tomadas pelo empregador (BRANDÃO et al., 2022).

Para muitos, a uberização oferece a oportunidade de ganhar renda extra, seja para complementar o salário de um emprego convencional ou para enfrentar desafios econômicos. No entanto, para alguns, especialmente aqueles que se dedicam em tempo integral, essas plataformas podem se tornar a principal fonte de renda. Isso pode ser uma escolha deliberada, ou resultado das circunstâncias econômicas que tornam o trabalho independente uma opção mais viável do que o emprego tradicional (BRASIL; SILVA, 2022).

Apesar desses benefícios, a uberização também gera debates em torno de questões como segurança no trabalho, direitos dos trabalhadores, competição desleal e regulamentação governamental. Muitos argumentam que os trabalhadores nas plataformas digitais enfrentam uma falta de benefícios tradicionais, como seguro de saúde e aposentadoria, além de incerteza em relação à estabilidade do emprego (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Nessa categoria de emprego há uma série de pontos negativos que merecem atenção. Um dos principais é a falta de benefícios e proteções tradicionais associadas ao emprego convencional, como seguro de saúde, aposentadoria e férias remuneradas. Isso deixa os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade, sujeitos a eventos inesperados que podem afetar significativamente sua segurança financeira.

Uma das características distintivas da uberização em comparação com outras relações contemporâneas é, de maneira irônica, um regresso a uma falta de direitos que era prevalente no início do período do capitalismo industrial e que sempre permaneceu à margem do sistema. Ao longo da história do capitalismo, a classe trabalhadora travou batalhas e conseguiu conquistar direitos trabalhistas, como a redução e limitação da jornada de trabalho, salário mínimo, benefícios e proteções. Entretanto, a uberização está desafiando e continua a desafiar essas conquistas, estabelecendo uma relação de produção que não envolve um contrato de emprego conforme as normas jurídicas entre o trabalhador e a plataforma (que representa, em certo sentido, a face inicial dos empresários, destacando assim o conceito de fetichismo). Isso implica na generalização da condição de trabalho informal (BRASIL; SILVA, 2022).

Também é evidente que essa nova dinâmica de trabalho se beneficia das crises econômicas, especialmente devido ao significativo aumento da chamada reserva de mão

de obra (composta por desempregados e desalentados, ou seja, aqueles que desistiram de procurar emprego) que ocorre durante esses períodos. Isso funciona como uma espécie de mecanismo de compensação, já que as pessoas que perderam seus empregos formais muitas vezes recorrem rapidamente ao mercado informal para garantir sua subsistência (PALAVRA; 2017).

Consequentemente, a pressão oriunda do setor informal, combinada com a pressão do exército de reserva, intensifica a competição entre os próprios trabalhadores, uma vez que praticamente qualquer pessoa pode se envolver nesse tipo de atividade por meio de aplicativos. Além disso, esse cenário resulta em pagamentos extremamente baixos por hora de trabalho, levando os trabalhadores a dedicarem bem mais de oito horas diárias para obter uma renda mínima capaz de sustentar suas necessidades básicas (BRASIL; SILVA, 2022).

Além disso, a insegurança no trabalho é um fator preocupante, uma vez que a instabilidade de renda e a falta de garantias trabalhistas podem gerar ansiedade e incerteza. A concorrência acirrada nas plataformas de uberização muitas vezes resulta em pressões por preços baixos, o que impacta negativamente a renda dos trabalhadores e pode levar à exploração de mão de obra. Esses pontos negativos destacam a importância de considerar estratégias de regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores nesse novo cenário econômico (DIAS, 2022).

A uberização trouxe flexibilidade, oportunidades de emprego, gerenciamento autônomo e a possibilidade de renda extra ou principal para muitos trabalhadores. No entanto, também desencadeou uma série de discussões sobre como equilibrar essas vantagens com a proteção dos direitos e benefícios dos trabalhadores. O futuro do trabalho está sendo moldado por essa transformação econômica e social, e é importante considerar todas as implicações à medida que avançamos (SLEE, 2019).

O quadro 2 destaca de maneira concisa e informativa os principais aspectos relacionados ao fenômeno da uberização do trabalho no contexto brasileiro.

Quadro 02. Benefícios e desafios da uberização

| Categoria | Benefícios | Desafios | Fontes de satisfação | Fontes de insatisfação |
|------------------|---|--|-------------------------------------|-------------------------------|
| Flexibilidade | Trabalho sob demanda, com horários flexíveis. | Falta de estabilidade de renda e horários irregulares. | Poder definir os próprios horários. | Incerteza financeira. |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|----------------------------------|
| Oportunidade de emprego | Acesso fácil a oportunidades de trabalho. | Falta de benefícios tradicionais, como plano de saúde. | Maior disponibilidade de oportunidades. | Falta de benefícios e segurança. |
| Renda extra ou principal | Possibilidade de complementar ou substituir o emprego tradicional. | Ausência de garantias trabalhistas, como férias pagas. | Geração de renda adicional. | Falta de proteção trabalhista |
| Gerenciamento autônomo | Autonomia na tomada de decisões sobre quando e como trabalhar. | Concorrência acirrada e pressão por preços baixos. | Expansão de oportunidades. | Competição feroz. |
| Diversidade de setores impactados | Diversos setores se beneficiam da uberização como transporte | Concorrência acirrada e pressão por preços baixos. | Expansão de oportunidades. | Competição feroz. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

4.2 Entendimento do poder judiciário sobre a uberização

Entender o posicionamento do Poder Judiciário em relação à uberização envolve uma análise multifacetada das decisões judiciais e da jurisprudência em constante evolução sobre essa matéria. A discussão sobre a regulamentação da uberização tem suscitado debates substanciais em âmbito jurídico, considerando o equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da inovação econômica.

Em relação as lutas pela regulamentação da uberização no Brasil, segue abaixo uma ementa de um recurso ordinário do TRT 19, publicado no dia 09/07/2022, que argumentou a precarização das relações de trabalho, na qual a empresa estaria abusando do padrão mínimo civilizatório:

Ementa recurso ordinário patronal. Uber do brasil tecnologia ltda. Empresa de transporte de passageiros. Caracterização do vínculo empregatício. Presença de todos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício previstos no art. 3º da CLT, conforme apontado, de modo acertado, pelo juízo de primeiro grau em sua decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre o reclamante (motorista) e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. As novas formas de trabalho, principalmente aquelas desempenhadas através de aplicativos, como no caso da reclamada, desafiam o sistema protetivo mínimo estabelecido pela constituição e por diplomas internacionais dos quais o Brasil é signatário, e não podem aumentar ainda mais o cenário de precarização das relações de trabalho, afastando-se de um padrão civilizatório mínimo. Apelo parcialmente

provido.

Nº TRT-19-AL-0000247-04.2021.5.19.0062. **Lei nº 13.467/2017, de 9 de julho de 2022.** Ementa recurso ordinário patronal. TRT ALAGOAS, 9 jul. 2022.

Recentemente, um motorista da Paraíba entrou com uma ação solicitando seus direitos como trabalhador e, principalmente, buscando o reconhecimento entre empregado e empregador. A 2ª Turma do Tribunal do Trabalho reconheceu o vínculo entre ambos por entender que, embora a Uber operasse por meio de um aplicativo, sua figura como prestadora de serviços no caso de transporte foi comprovada, tendo o motorista como seu prestador (TRF13, 2019).

No processo nº RRAg 100853-94.2019.5.01.0067, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a UBER não é uma empresa de aplicativos devido ao fato de que, em vez de lucrar com a venda de tecnologia digital, ela trabalha para fornecer transporte por meio de um aplicativo exclusivo. O Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, afirmou durante a análise de um recurso que buscava reavaliar a não homologação do acordo proposto pela UBER, que a empresa havia utilizado uma tática conhecida como litigância manipulativa, que consiste em usar os processos de maneira estratégica para criar uma jurisprudência favorável sobre um assunto (SANTOS, 2023).

Assim, de acordo com o Agra Belmonte, se a Uber fosse apenas uma plataforma online, não estabeleceria padrões, não classificaria os tipos de transporte e os preços correspondentes, não receberia dinheiro e depois repassaria aos motoristas, não receberia reclamações de motoristas e nem os pontuaria. O Ministro Belmonte afirmou que o acordo oferecido pela UBER não foi um método alternativo de resolução de conflitos. Em vez disso, foi um esforço deliberado para impedir a criação, a formação e a consolidação de uma jurisprudência que proteja os direitos trabalhistas de seus motoristas. Seu ponto de vista é que essa conduta constitui um abuso processual de direito (SANTOS, 2023).

No que se refere aos vínculos para o estabelecimento do vínculo empregatício, a subordinação exigia que os motoristas fossem penalizados pela empresa de transporte UBER se recusassem as corridas. Devido a isso, o trabalhador tem direito a todas as indenizações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, é importante lembrar que essa relação de subordinação não pode ser ignorada, pois tem

consequências legais importantes, como a adoção de regras e diretrizes estabelecidas pela UBER. Como resultado, o motorista é submetido a controles mais severos da empresa, o que o torna menos independente (AMARAL; SILVA 2023).

A decisão da terceira turma do TST que aprovou o reconhecimento do vínculo entre motoristas e Uber foi outra vitória recente. Mesmo após a rejeição do pedido na 1ª e 2ª instâncias, dois ministros concordaram que a subordinação entre a plataforma e os motoristas é clara (MIGALHAS, 2021).

O ministro Maurício Godinho Delgado (MIGALHAS, 2021) relator do processo, fez a seguinte pontuação em seu voto:

No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT. [...] Controle maior que esse não existe. Não havia antes. É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. [...] Essa empresa não teria um único ganho se o serviço não fosse realizado. Então é um sistema empresarial bastante inteligente, admirável, mas que não escapa - ao contrário, sofisticada - a subordinação.

Em 2023, a Uber foi condenada pela Justiça do Trabalho a contratar todos os motoristas ativos em sua plataforma com carteira assinada e a pagar 1 bilhão de reais em danos morais coletivos. A decisão da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, assinada pelo juiz Mauricio Pereira Simões, tem validade em todo o território nacional. A decisão atende a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (PORTAL AUTOPAPO, 2023).

Em outros países, assim como no Brasil, mais de 100 ações semelhantes estão tramitando nos Tribunais do Trabalho, resultando em um bom reconhecimento da formalização do trabalho, que visa principalmente a prevalência dos direitos e garantias fundamentais à dignidade humana (LEITE, 2021). Certamente, a discussão continua dividida, pois ora se ganha causa em favor dos motoristas, ora a plataformas como a Uber ganha comprovando o não vínculo empregatício. Por outro lado, é evidente que, atualmente, a maioria dos casos favoráveis aos motoristas existe, pois os vínculos entre as partes são reconhecidos como direitos e garantias dos trabalhadores (TRT, 2019).

Como resultado, é necessário examinar como a jurisprudência dos tribunais aborda o assunto, com o objetivo de encontrar uma solução para a indefinição jurídica atual sobre a natureza jurídica dos profissionais cuja atividade é regulada por aplicativos. Isso é necessário devido à conflituosa divergência entre o que prevê tradicionalmente a legislação em relação ao alcance da ressignificação da interpretação de determinados dispositivos (MELO; NEVES; NEVES, 2023).

4.3 Regulamentação normativa da uberização do trabalho no Brasil

Tramitam no Congresso Nacional projeto de lei que visam regulamentar esse tipo de trabalho com garantias mínimas e regulamentação legal. Um exemplo disso é o Projeto de Lei 1471/22 (BRASIL, 2022), que estabelece regulamentação para os serviços de aplicativo de transporte de passageiros e estabelece um valor mínimo a ser pago ao motorista. O Projeto de lei N° 3498/2019 propõe uma alteração na Lei n° 12.587, de 3 de janeiro de 2012, sobre a obrigatoriedade de contratação de seguro para os motoristas de aplicativo.

Outro projeto de Lei é o de número 5069/2019, que altera o Decreto - lei n° 5452/1943, mais conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências (PORTAL CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Além disso, ao assumir a presidência da República, o presidente eleito Luiz Inácio Lula da Silva se comprometeu a regulamentar e fornecer proteção social aos trabalhadores que utilizam plataformas em uma cerimônia no Palácio do Planalto no dia 18 de janeiro de 2023 (AMARAL; SILVA, 2023). Nesse contexto, o Presidente Lula promulgou o Decreto no 11.513, de 1° de maio de 2023, instituindo um Grupo de Trabalho para desenvolver um plano de regulamentação para as atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por meio de plataformas tecnológicas (BRASIL, 2023).

A relação de emprego, considerada a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho, caracteriza-se por uma conjunção de elementos fáticos-jurídicos, os quais são elencados nos artigos 2° e 3° da CLT: a) prestação de

trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2019).

No que diz respeito ao requisito de trabalho por pessoa física, este afirma que somente é possível ser um trabalhador aquele que tenha a capacidade de utilizar sua força de trabalho para atingir objetivos financeiros específicos. Outro requisito apresentado na CLT é a pessoalidade, cujo pressuposto exige que o contrato de trabalho seja de modo *intuito personae*, o que significa que o trabalhador não pode ser substituído continuamente na prestação do serviço. Ao se registrar de forma individual na plataforma e fornecer informações pessoais e bancárias, além de receber uma avaliação pessoal por meio da nota do cliente, os funcionários do aplicativo também preenchem esse requisito. Portanto, eles devem atender aos clientes com pessoalidade (OLIVEIRA, 2022).

Em relação ao requisito de não eventualidade, também conhecido como habitualidade, o empregado tem o desejo de retorno para o desenvolvimento de um determinado tipo de serviço. Portanto, o empregado é uma pessoa que sabe que voltará ao trabalho de desempenhar suas funções para um determinado empregador (MELO; NEVES; NEVES, 2023). Os trabalhadores das plataformas digitais também preenchem esse requisito, pois utilizam esse tipo de serviço como meio de subsistência, o que os levam a exercê-lo de forma regular para que possam suprir suas necessidades básicas (OLIVEIRA, 2022).

O requisito de onerosidade exige que o empregador pague o trabalhador por seu trabalho. Baseando-se na análise da empresa Uber, pode-se concluir que a empresa coleta todos os pagamentos dos usuários, mantém uma parte para si e só depois distribui os valores aos motoristas. Como resultado, o motorista não paga uma taxa mensal específica para usar a plataforma. Em vez disso, a empresa paga o motorista de acordo com o número de viagens realizadas, com base nas tarifas e percentuais definidos unilateralmente pela empresa (MARTINS; ALMEIDA, 2017).

A baixa remuneração e as longas jornadas que esses trabalhadores estão sujeitos são dois fatores que devem ser considerados. Esses trabalhadores de aplicativos geralmente trabalham de segunda a segunda, trabalhando em média 10 horas por dia por um salário inferior ao mínimo. Esses pontos destacam os requisitos de onerosidade e não eventualidade, pois essas plataformas pagam essa remuneração semanal ou quinzenal por meio de débito em conta (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019).

O último requisito refere-se à subordinação jurídica. É caracterizado como a dependência hierárquica do empregado para com seu empregador. Isso significa que o empregado submete seu trabalho ao empregador e está sujeito a regras, padrões e diretrizes unilateralmente estabelecidos pela empresa (CASSAR, 2014). O requisito que tem o maior impacto no estudo da relação de trabalho é a subordinação, o qual permite distinguir entre empregados e trabalhadores autônomos dentro das normas do direito do trabalho (NEVES; CARVALHIDO, 2019).

Considerando o modelo da empresa Uber, a subordinação pode causar algumas controvérsias, concluindo-se que não se pode analisar a subordinação usando as definições clássicas, visto que há mudanças que o trabalho realizado nesse meio tecnológico permite. A empresa mencionada não especifica quais dias de trabalho os motoristas devem cumprir; no entanto, o motorista é responsável pelo código de conduta por meio das políticas de avaliações dos usuários e do número de cancelamentos (MARTINS; ALMEIDA, 2017).

Para Delgado (2019), o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia envolve esses cinco elementos fático-jurídicos constitutivos, de forma que, cabendo ao operador a avaliação se o Direito do Trabalho valida a relação empregatícia que veio a surgir.

Entretanto, para Melo (2023), quando se considera o requisito de subordinação sob a perspectiva algorítmica e uma interpretação mais profunda dos requisitos da relação de emprego, é evidente que as relações jurídicas intermediadas por aplicativos aceitam a interpretação de que se constituem em relação empregatícia. Isso se deve ao fato de que os modos de execução de serviços são pré-definidos, existe contraprestação, o cadastro individualiza o motorista e as alternâncias de atividade e inatividade não desqualificam a não eventualidade e os sistemas do aplicativo, pois seus algoritmos conseguem punir, fiscalizar e controlar a atividade do trabalhador pelo número das taxas de cancelamentos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A disseminação do modelo de trabalho compartilhado no Brasil é um fenômeno que está remodelando profundamente o cenário de emprego e a economia em geral. Os seus impactos, tanto positivos quanto negativos, são inquestionáveis, exigindo uma análise aprofundada e uma abordagem equilibrada para lidar com as complexidades envolvidas.

A principal vantagem oferecida por esse fenômeno é a flexibilidade que

proporciona aos trabalhadores. A habilidade de escolher horários e de conciliar o trabalho com outras responsabilidades representa uma atraente característica desse novo modelo de emprego. Isso é particularmente benéfico para estudantes em busca de renda enquanto estudam e para pais que precisam ajustar os horários de trabalho de acordo com as necessidades de suas famílias.

Além da flexibilidade, esse modelo ampliou as oportunidades de trabalho em diversos setores. Profissionais de áreas tão diversas como motoristas, entregadores, designers gráficos e programadores agora encontram oportunidades de trabalho em plataformas digitais. Isso cria uma maior diversidade de opções de trabalho, independentemente do nível de habilidade ou experiência, com potencial para beneficiar grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho.

A autonomia na gestão do trabalho é outra característica crucial desse fenômeno. Trabalhadores têm controle sobre quando, onde e como desejam executar suas tarefas. Eles podem tomar decisões sobre disponibilidade, preços e como desejam prestar serviços. Isso oferece um grau significativo de autonomia em comparação com o emprego tradicional, onde muitas vezes as decisões são ditadas pelos empregadores.

Para muitos, esse modelo representa uma oportunidade de obter renda adicional ou mesmo de sustentar integralmente. Alguns optam por esse tipo de trabalho de forma deliberada, enquanto outros recorrem a ele devido a circunstâncias econômicas. No entanto, a ausência de garantias trabalhistas, como férias pagas e benefícios tradicionais, é uma preocupação para os trabalhadores que dependem exclusivamente dessas plataformas.

Os desafios associados a uberização também são evidentes. A falta de benefícios e proteções trabalhistas tradicionais deixa os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade. Eles estão sujeitos a eventos inesperados que podem afetar significativamente sua segurança financeira.

Esse modelo de trabalho também é impactado por crises econômicas. Durante períodos de recessão, a demanda por trabalhadores em plataformas digitais tende a aumentar, à medida que aqueles que perderam seus empregos formais recorrem a esse tipo de trabalho para garantir sua subsistência. Isso cria uma reserva de mão de obra significativa, intensificando a competição entre os próprios trabalhadores e resultando em pagamentos extremamente baixos por hora de trabalho.

A insegurança no trabalho é um fator preocupante. A instabilidade de renda e a falta de garantias trabalhistas podem gerar ansiedade e incerteza entre os trabalhadores

das plataformas digitais. A competição nessas plataformas frequentemente resulta em pressões por preços baixos, afetando negativamente a renda dos trabalhadores e aumentando o risco de exploração da mão de obra.

O entendimento do Poder Judiciário sobre esse fenômeno tem evoluído gradualmente. Decisões judiciais recentes têm reconhecido vínculos empregatícios em casos específicos, levando em consideração a subordinação e outros elementos da relação de trabalho. Isso tem implicações importantes para os direitos dos trabalhadores e para o futuro da regulamentação nesse setor.

Os marcos legais relacionados à regulamentação desse modelo de trabalho estão em desenvolvimento. Projetos de lei estão sendo discutidos no Congresso Nacional, buscando estabelecer regulamentações e proteções mínimas para os trabalhadores de aplicativos. O compromisso do presidente Luiz Inácio Lula da Silva em regulamentar e proteger os trabalhadores das plataformas representa um passo importante nessa direção.

Em resumo, a disseminação do modelo de trabalho compartilhado no Brasil é um fenômeno complexo que traz benefícios, como flexibilidade e diversidade de oportunidades, mas também desafios, como a falta de benefícios e a insegurança no trabalho. O entendimento do Poder Judiciário e os marcos legais estão evoluindo para abordar essas questões, mas o equilíbrio entre inovação econômica e proteção dos direitos dos trabalhadores continua sendo um desafio crucial à medida que esse modelo de trabalho continua a moldar o futuro do emprego no país.

Em relação a pesquisas sobre o fenômeno da uberização, sabe-se que estas desempenham um papel crucial no campo da administração, oferecendo insights valiosos e orientando decisões estratégicas tanto para empresas quanto para políticas públicas. Esta importância pode ser destacada de diversas maneiras. Por exemplo, a pesquisa sobre esse fenômeno ajuda a compreender os impactos desse modelo de trabalho na gestão de recursos humanos das organizações. Isso inclui a identificação de oportunidades para melhorar a eficiência na alocação de recursos, considerando a flexibilidade e a autonomia dos trabalhadores, além de fornecer informações sobre como as empresas podem atrair e reter talentos em um mercado de trabalho cada vez mais influenciado pela uberização. Isso inclui estratégias para adaptar os pacotes de benefícios e as políticas de trabalho flexíveis.

À medida que a uberização continua a evoluir, novos desafios e questões surgirão. A pesquisa atual pode ajudar a identificar essas lacunas de conhecimento,

orientando a realização de novas pesquisas que aprofundem questões específicas e emergentes.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L.C. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. *Revista Margem Esquerda*, São Paulo, n.31, p.54-61, 2018.

ABÍLIO, L.C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. *Estudos avançados*, v. 34, p. 111-126, 2020.

AMARAL, R.; SILVA, S. UBERIZAÇÃO: DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO (DIREITO). *Repositório Institucional*, v. 2, n. 1, 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Boitempo Editorial, 2020.

BRANDÃO, P.M; ARAÚJO, H.R.R. OLIVEIRA, B.A.L. Uberização do trabalho no Brasil. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 8, n. 5, p. 589-600, 2022.

BRASIL, Presidência da República. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos.

BRASIL. Consolidação das leis trabalhistas. 1945.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Thiago de Oliveira Andrade, Paraíba, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, 2019.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. **A (im) possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo Uber e os motoristas**. Direito-Içara, 2017.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

COSTA, Ana Heloísa. **O caso dos trabalhadores de entrega por aplicativos**. 2022. Tese de Doutorado. PUC-Rio.

COSTA, Victória Catarina Marques Dias da. **Prestador de serviços ou empregado? Uma análise acerca do fenômeno da "uberização" do trabalho à luz dos requisitos do vínculo empregatício**. 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada**. LTr Editora, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIAS, Matheus Felipe Gomes. “O que será, que será?” Precarização, uberização e o futuro do trabalho. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 12, n. 35, p. 77-86, 2022.

FILGUEIRAS, V. A.; PEDREIRA, S. C. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Caderno do CEAS – Revista crítica de humanidade**, n. 248, p. 578 – 607, 2019.

FRANÇA JR, Luzimar Barreto. A "NOVA" CONCEPÇÃO DE RELAÇÃO DE FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape. BR**, v. 17, p. 844-856, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JANUZZI, P. Uber é condenada a contratar motoristas e pagar R\$ 1 bi em indenização. Portal Autopapo, 2023.

JORNAL DA GLOBO. Brasil tem cerca de 1,5 milhão de pessoas que trabalham em aplicativos de forma informal, diz o Ipea. Jornal da Globo. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2022/05/10/brasil-tem-cerca-de-15-milhao-de-pessoas-que-trabalham-em-aplicativos-de-forma-informal-diz-ipea.ghtml>. Acesso em: 30 mai. 2023.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo, Saraiva,

2021. MAIA, G. PL 5069/2019. Portal Câmara dos deputados, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, M.; ALMEIDA, V. H. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e consequências sociojurídicos.

Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 3, n. 1, p. 55 – 75, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006. Direito do Trabalho. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, B. L.; NEVES, H. T.; NEVES, M. T. A uberização das relações de trabalho e o controvertido reconhecimento do vínculo empregatício entre a uber e os motoristas de aplicativo. **Revista Direito em Foco**, n. 15, 2023.

MIGALHAS. TST. Maioria da 3ª Turma Vê Vínculo Entre Motorista e Aplicativo. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NEVES, I. C.; CARVALHIDO, A. C. M. Novas modalidades de trabalho e a caracterização do vínculo empregatício: uma análise da uber. **Revista Científica Fagoc.**, v. IV, p. 43 – 52, 2019.

NORONHA, Eduardo G. Informal, ilegal e injusto: percepções de mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo: v. 18, n. 53, out. 2003.
OLIVEIRA, L R. M. A tutela jurídica dos trabalhadores no contexto da uberização, 2022.

Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-n-o-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/>. Acesso em: 30 maio 2023.

PALAVRA, Passa. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**, v. 19, 2017.

PEREIRA, Marcela dos Santos. A Uberização e seu impacto nas relações de trabalho. (Tese de monografia). 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SANTOS, Denise Oliveira Silva et al. **Os labirintos do trabalho informal na feira livre de Santana do Ipanema** – Alagoas. 2020.

SANTOS, R. Acórdão da 8ª Turma do TST vai subsidiar debate sobre vínculo de motorista e UBER, 2023.

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

SOARES, Murilo Moreira; CONSTANTINO, Rafael Henrique; SOUZA GUIMARÃES, Victor Hugo. O fenômeno da uberização e suas implicações na relação de trabalho contemporânea. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 235-245, 2021.

Trabalho. **A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 6, n. 1, 2005.

VACLAVIK. M. C.; OLTRAMARI, A. P.; OLIVEIRA, S. R. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cad. EBAPE.BR**: Rio de Janeiro, v. 20, no 2, 247-258, Mar./Abr. 2022.