



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS**

**DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES**

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

**TEÓFILO OTONI – MG  
2020**

**DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES**

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Presidente Antônio Carlos  
– UNIPAC, como requisito para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

## RESUMO

A uberização do trabalho vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação com o trabalho nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a precarização do trabalho bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

**Palavras chaves:** Uberização; Trabalho; Emprego.

## ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

**Keywords:** Uberization; Work; Employment.

## 1. INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “uberização do trabalho” a expressão derivada da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição

dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## **2. CONCEITO**

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.”

O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).

A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização das relações de trabalho’ e um verbo, ‘uberizar’” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a Uberização do Trabalho. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraindo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, a uberização é o progresso das novas relações de trabalho. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização do trabalho e, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe que

A uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.

Jonas Jorge da Silva, aponta que

“A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a uberização é sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de precarização do trabalho, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato

de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

### 3. O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispondo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a precarização do trabalho com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir

uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escraviza-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas relações de trabalho deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “*o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho*”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

#### **4. AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO MERCADO DE TRABALHO**

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”

O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível.”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRÍAN TODOLÍ SIGNES:

“(…) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver.”

Em contrapartida, as empresas ficam cada vez mais ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção. [...]. Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o

prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação.”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.

## **5. A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA**

Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleramento da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário—de—si permanentemente disponível ao trabalho; retira—lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes

compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral.”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de precarização do trabalho, incentivando cada vez mais o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade.” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## **6. ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO**

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização.

Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte:

[...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo:

[...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do mercado de trabalho como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.

Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.

Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o

motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

“Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários”.

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

“A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo”.

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como “parceiro” do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa “competição” entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. De

acordo com o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declara que “não se trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa”.

Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas de acordo com a demanda. Ao passo que isso é um lado negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a Uberização é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. De acordo com pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - A Uberização do Trabalho”, que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que cada vez mais as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a Uberização, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tantos positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "Uberização do trabalho", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo

empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese que a Uberização é a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. 2017. <<http://passapalavra.info/2017/02/110685/>> Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Disponível em <[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas reflexões**. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do trabalho**. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. **REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE “UBERIZAÇÃO”**: Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. **O percurso desumano da comida até sua casa**. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>> Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. **A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social**. Disponível em: <<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>> Acesso em 05 de junho de 2020.

CARTA MAIOR. **Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019.**

<<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>> Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, **Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural.** Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. **UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?** Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho e acumulação capitalista.** Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)> Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. **Uberização do trabalho e os limites para se trabalhar em algoritmo.** Disponível em: <<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>> Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões.** São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. **O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital.** Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3ª Região. 2018. <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>>. Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. **O que é a Uberização do Trabalho e qual o impacto dela?** Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>> Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. **Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho.** <<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precariozacao-no-trabalho/>> Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. **A uberização do trabalho no Brasil.** Disponível em: <<https://redacaoonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>> Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma.** Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. **O mercado de Trabalho no século XXI – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

SILVA, Amanda Moreira da. **A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI.** Disponível em:

<<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>>. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; *apud*, SLEE, Tom. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em:

<<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>>. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. **O mundo do trabalho em um contexto de uberização**. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>> Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. **“Uberização” Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira**. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. <[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)> Acesso em 28 de junho de 2020.

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni

FICHA DE ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO DE TCC

Atividade: Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo/Monografia.

Curso: Direito Período: 9º Semestre: 1º Ano: 2020

Professor (a): Breno de Oliveira Pereira

Acadêmicas: Déborah Sales Guimarães Abrantes  
Edwina Baroni Cordeiro Magalhães

Tema: A Uberização do Trabalho		Assinatura do aluno
Data(s) do(s) atendimento(s)	Horário(s)	
16/03/2020	19h00 às 20h00	Edwina Baroni Déborah Sales
22/04/2020	19h00 às 20h00	Edwina Baroni Déborah Sales
25/05/2020	19h00 às 20h00	Edwina Baroni Déborah Sales
18/06/2020	19h00 às 20h00	Edwina Baroni Déborah Sales
01/07/2020	19h00 às 20h00	Edwina Baroni Déborah Sales

Descrição das orientações:

Discussões sobre a confecção do TCC. O atendimento iniciou-se presencialmente e posteriormente começou com os mesmos sendo on-line através de E-mail e Whatsapp, sendo, o orientador sempre solícito.

Considerando a concordância com o trabalho realizado sob minha orientação, **AUTORIZO O DEPÓSITO** do Trabalho de Conclusão de Curso das Acadêmicas: Déborah Sales Guimarães Abrantes e Edwina Baroni Cordeiro Magalhães.

Breno de Oliveira Pereira  
Assinatura do Professor



## Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

### Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de Similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que o limite de 3% representa uma estatística de semelhança e não um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade maior do que 3% e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)



Relatório gerado por: [edwinabaroni@gmail.com](mailto:edwinabaroni@gmail.com)

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/">https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/</a>	159	1,72
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://jus.com.br/artigos/70242/a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade-pelos-aplicativos-de-transporte-de-passageiros">https://jus.com.br/artigos/70242/a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade-pelos-aplicativos-de-transporte-de-passageiros</a>	133	1,53
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/">https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/</a>	114	0,91
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/07/02/ideia-de-que-nao-ha-opcao-a-uberizacao-valida-exploracao-diz-pesquisadora.htm">https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/07/02/ideia-de-que-nao-ha-opcao-a-uberizacao-valida-exploracao-diz-pesquisadora.htm</a>	64	0,67
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2019000503003&amp;script=sci_arttext&amp;tlng=en">https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2019000503003&amp;script=sci_arttext&amp;tlng=en</a>	41	0,28
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="http://www.uff.br/?q=revistas">http://www.uff.br/?q=revistas</a>	7	0,09
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122">https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122</a>	2	0,03
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://www.cxcglobal.com/the-uberization-of-labor-benefits-and-risks">https://www.cxcglobal.com/the-uberization-of-labor-benefits-and-risks</a>	2	0,02
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://issuu.com/designsenac/docs/leticia_do_vale_monografia_compressed">https://issuu.com/designsenac/docs/leticia_do_vale_monografia_compressed</a>	1	0,01
<a href="#">A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx</a> X <a href="https://wol.jw.org/pt/wol/d/r5/lp-t/1200273345/">https://wol.jw.org/pt/wol/d/r5/lp-t/1200273345/</a>		- Conversão falhou



=====  
**Arquivo 1:** A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx (6258 termos)

**Arquivo 2:** <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/> (3095 termos)

**Termos comuns:** 159

**Similaridade:** 1,72%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>**

=====  
UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso **de Direito da** Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A **uberização do trabalho** vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do **conceito de uberização** sua relação **com o trabalho** nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a **precarização do trabalho** bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada "**uberização do trabalho**" a expressão derivada



da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.”

O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).



A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, **como a ‘uberização das relações de trabalho’** e um verbo, ‘uberizar’” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido **a Uberização do Trabalho**. Essa expressão que presume um modo de trabalho **informal, flexível e por demanda**, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar **esse tipo de** economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, **uma relação de** troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo **uma relação de** trabalho formal com elas”

**Na verdade, a uberização é** o progresso das novas **relações de trabalho**. O **nome varia da empresa Uber**, onde os motoristas portam **essa liberdade e** trabalham conforme **a demanda dos clientes**. É uma inovação e **uma forma mais eficiente de atuação**.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização **do trabalho e**, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo **de trabalho**. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando **da empresa Uber**, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe **que**

**A uberização é** mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta **que**

“A **uberização** em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem **cada vez mais** de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a **uberização é sinônimo de precarização**. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de **precarização do trabalho**, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

**Com tudo isso**, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados **no Brasil**, **segundo** dados da Organização Internacional **do Trabalho** e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos **a possibilidade de** gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “**uberização do trabalho**” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

**O que faz** esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos **e o que** recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a **precarização do trabalho** com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista



que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só **nas questões trabalhistas**, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos **ao longo dos anos para** lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escraviza-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas **relações de trabalho** deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO **MERCADO DE TRABALHO**

Observada superficialmente a uberização ou nova forma **de prestação de** serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“**O que** mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”

O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração



desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de **um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho** autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há **uma relação de trabalho** igualmente recíproca **o que faz** os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(…) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam **cada vez mais** ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...]. Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e **o salário mínimo** não lhe são atribuídos.

## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA



Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleramento da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações **em que os** trabalhadores são convocados **de acordo com** as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) **que:**

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário–de–si permanentemente disponível ao trabalho; retira–lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de **uma relação de trabalho que** só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, **esse tipo de trabalho** “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do **Direito do Trabalho** por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de **precarização do trabalho**, incentivando **cada vez mais** o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, **em que os** trabalhadores cairão num vazio, dependendo de



um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade. ” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a



atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando **por conta própria** e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, **de acordo com a** sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e **a falta de** controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo: [...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a **relação de emprego** entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua **o processo de "uberização" do mercado de trabalho como:**

**A uberização** se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada **da empresa Uber** no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais **do mercado de trabalho** brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, **"a uberização é** um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas **do mercado**". **E** prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem **cada vez mais** de forma monopolística.

Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.



Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos **de trabalho e** na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

"Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários".

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

"A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo".

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como "parceiro" do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa "competição" entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. **De acordo com o TST**, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou que "não se trata de salário pago pela empresa, e sim **uma relação de** parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa. Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, **levando em consideração** que as atividades são feitas **de acordo com a demanda**. Ao passo que isso é um lado



negativo **para quem trabalha**, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois **a Uberização é** tida como um trabalho de emergência no cenário em que **as pessoas precisam ter uma fonte de renda** de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador **é seu próprio chefe**, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para **que isso aconteça**, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. **De acordo com** pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que **isso faz com que** a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - **A Uberização do Trabalho**”, **que o filme** retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado **que cada vez mais as** pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos **de pessoas que** trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. **Quem trabalha com** esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego **é o que** condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

**Com tudo isso**, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber **lidar com a Uberização**, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tanto positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "**Uberização do trabalho**", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre **o trabalhador e o empregado**, levantando a hipótese **que a Uberização é** a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&Ing=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&Ing=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do Trabalho**: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do trabalho**. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA **EM TEMPOS DE “UBERIZAÇÃO”**: Qual o papel do Estado frente às tendências de **precarização do trabalho**?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de **precarização do trabalho e** suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.



CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. &lt;<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661&gt;>; Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho e** acumulação capitalista. Disponível em: &lt;[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext&gt;](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext&gt;); Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. **Uberização do trabalho e** os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: &lt;<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/&gt;>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho** doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito **precisa deixar de ser** analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. &lt;<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d&gt;>. Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. **O que é a Uberização do Trabalho e qual o impacto dela?** Disponível em: &lt;<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/&gt;>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. &lt;<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/&gt;>; Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. **A uberização do trabalho** no Brasil. Disponível em: &lt;<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583&gt;>; Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. **O mercado de Trabalho** no século XXI – a intermediação **de mão de obra** a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



SILVA, Amanda Moreira da. **A Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. **A Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====

**Arquivo 1:** [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#) (6258 termos)

**Arquivo 2:** <https://jus.com.br/artigos/70242/a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade-pelos-aplicativos-de-transporte-de-passageiros> (2512 termos)

**Termos comuns:** 133

**Similaridade:** 1,53%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#). Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://jus.com.br/artigos/70242/a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade-pelos-aplicativos-de-transporte-de-passageiros>

=====

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A uberização do trabalho vem crescendo **a cada dia** e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos **prestadores de serviços** ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação com o trabalho nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, **para a precarização do trabalho** bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do **vínculo empregatício entre** os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o



objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “uberização do trabalho” a expressão derivada da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido **pelos aplicativos de celular**. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela **contribui para a precarização do trabalho** pelo fato dos trabalhadores não possuírem **direitos e garantias** em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista **no mercado de trabalho**, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo **para complementar a renda** como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.” O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber **em vez de** comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p



.23).

A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização das **relações de trabalho**’ e um verbo, ‘uberizar” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a Uberização do Trabalho. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, a uberização é o progresso das novas **relações de trabalho**. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização do trabalho e, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe que

A uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e **intensificação do trabalho** de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, **fazendo com que** se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta que

“A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E **que, ao mesmo tempo**, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem **cada vez mais** de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a uberização é sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de **precarização do trabalho**, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade **dos aplicativos de** celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos **direitos e garantias** legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em **que o trabalhador** não possuía seus



direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a **precarização do trabalho** com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe **qualquer vínculo empregatício** como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

**“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.**

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e **não deve ser** usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade em relação **aos direitos e** rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos **nas relações de trabalho** deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho **já que, a** contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA **NO MERCADO DE TRABALHO**

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO **é:**

**“O que** mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para **o crescimento do** contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada. ”



O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, **já que o** requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(...) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, **tendo em vista que** tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de **trabalho, os trabalhadores**, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam **cada vez mais** ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera **para a precarização** da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao **fazer uma análise** deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...] Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.



## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleração da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados **de acordo com as** necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo **que o trabalhador** esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, **ao mesmo tempo que** se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário—de—si permanentemente disponível ao trabalho; retira—lhe garantias mínimas **ao mesmo tempo que** mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. ”

Com o advento do artigo 442-B da **Consolidação das Leis Trabalhistas**, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações **e garantias de** estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de **precarização do trabalho**, incentivando **cada vez mais** o trabalho autônomo/parassubordinado e **ao mesmo tempo** causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando **a acumulação de** fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:



“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade.” (2017, p. 316)

É evidente então, que o **grande problema** quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é **a falta de** uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas **ao mesmo tempo** trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, **tendo em vista que** com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em



transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, **de acordo com** a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário **e a falta de** controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo:

[...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da **relações de emprego**".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" **do mercado de trabalho** como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais **do mercado de trabalho** brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. **E que, ao mesmo tempo,** se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem **cada vez mais** de forma monopolística.



Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o **vínculo empregatício entre** a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.

Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o **vínculo empregatício entre** a empresa UBER **com o motorista** e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

"Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários".

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

"A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo".

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como "parceiro" do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa "competição" entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. **De acordo com** o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou **que "não se** trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa.



Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas **de acordo com** a demanda. Ao passo que isso é um lado negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os **direitos e garantias** que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a Uberização é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda **de alguma forma**. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. **De acordo com** pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso **faz com que** a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - A Uberização do Trabalho”, que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que **cada vez mais** as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego **é o que** condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada **de trabalho não** é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida **também pode ser** ruim.

O importante em saber lidar com a Uberização, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tantos positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "Uberização do trabalho", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do **ponto de vista** das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca **a facilidade de** contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem **vínculo empregatício entre** o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese que a Uberização é a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do trabalho. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE "UBERIZAÇÃO": Qual o papel do Estado frente às tendências de **precarização do trabalho**?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de **precarização do trabalho** e suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://>



<://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. &lt;<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>&gt; Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberizaçãoo do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do Trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: &lt;[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)&gt; ; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. Uberização do trabalho e os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: &lt;<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>&gt; Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. &lt;<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>&gt;. Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. O que é a Uberização do Trabalho e qual o impacto dela? Disponível em: &lt;<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>&gt; Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. &lt;<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>&gt; Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. A uberização do trabalho no Brasil. Disponível em: &lt;<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no século XXI – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr,



2017.

SILVA, Amanda Moreira da. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" **Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas** (ClT) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====  
**Arquivo 1:** [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#) (6258 termos)

**Arquivo 2:** <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/> (6301 termos)

**Termos comuns:** 114

**Similaridade:** 0,91%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#). Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>**

=====  
UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG  
2020  
DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A **uberização do trabalho** vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação com o trabalho nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a precarização do trabalho bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada "**uberização do trabalho**" a expressão derivada



da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.”

O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).



A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma **de trabalho** é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no **mundo do trabalho**. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização **das relações de trabalho**’ e um verbo, ‘uberizar’” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a **Uberização do Trabalho**. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, **a uberização é** o progresso das novas **relações de trabalho**. O nome varia **da empresa Uber**, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização do trabalho e, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas **para completar a** renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há **jornada de trabalho** combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do **tempo de trabalho**. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da **força de trabalho** – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando **da empresa Uber**, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe **que**

**A uberização é mais** uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre **a força de trabalho**. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI **por meio da** redução dos custos da **força de trabalho**, ampliação da precarização das profissões e intensificação **do trabalho de forma** perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta **que**

“A **uberização** em realidade quer dizer a formação de uma multidão **de trabalhadores autônomos** que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, **ao mesmo tempo**, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem **cada vez mais** de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita **que a uberização é** sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço **não tem nenhum** direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando **em consideração o** alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de precarização do trabalho, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria **força de trabalho**” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade **dos aplicativos de** celulares **de um lado**, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados **no Brasil**, **segundo** dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos **a possibilidade de** gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um **motorista de aplicativo** por exemplo, chega **a trabalhar 15 horas** diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado **contexto da “uberização do trabalho”** desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a precarização do trabalho com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista



que recairia sobre uma empresa comum **uma vez que**, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, **ao mesmo tempo** que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, **o fato de** trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção **e os aplicativos** os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir **uma espécie de** escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade **em relação aos** direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos **nas relações de trabalho** deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir **a exploração do trabalho** sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA **NO MERCADO DE TRABALHO**

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar **para os trabalhadores**.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”

O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração



desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência **por conta da** dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família **uma vez que**, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(…) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam **cada vez mais** ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...]. Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.

## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA



Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleramento da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário–de–si permanentemente disponível ao trabalho; retira–lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de precarização do trabalho, incentivando cada vez mais o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de



um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade. ” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a



atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são **de responsabilidade exclusiva dos** entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, **de acordo com** a sua conveniência, aceitar ou recusar, **a qualquer momento**, a execução das atividades de entrega **por meio da** utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos **de que a** flexibilidade de horário e **a falta de** controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo: [...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento **por meio da** empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora **Ludmila Costhek Abílio**, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do **mercado de trabalho como**:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada **da empresa Uber** no mercado e seus **milhões de motoristas** cadastrados pelo mundo (sabemos **que no Brasil** já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do **mercado de trabalho** brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no **mundo do trabalho** há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "**a uberização é** um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura **força de trabalho**, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão **de trabalhadores autônomos** que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, **ao mesmo tempo**, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem **cada vez mais** de forma monopolística.

**Com todo o** processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.



Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que **o mesmo não** é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho **em Belo Horizonte**, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o motorista e referiu **a uberização como** um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em **todos os setores** da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos **de trabalho e** na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

"Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização **de aplicativos como** o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários".

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no **aplicativo para isso**:

"A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo".

**A probabilidade de** usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como "parceiro" do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, **uma vez que o** motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, **uma vez que**, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa "competição" entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. **De acordo com** o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e **a empresa não** exige exclusividade. O TST declarou que "não se trata de salário pago **pela empresa, e sim** uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas **com a empresa**. Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas **de acordo com** a demanda. Ao passo que isso é um lado



negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a **Uberização** é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma **fonte de renda** de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário **trabalhar nas madrugadas** para aumentar os ganhos. **De acordo com** pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme "GIG - A **Uberização do Trabalho**", que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado **que cada vez mais** as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 **horas por dia**.

Alhures, no documentário "Vidas Entregues", há relatos **de pessoas que trabalham com** plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. **Quem trabalha com** esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para **com as empresas** tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da **jornada de trabalho não é** por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a **Uberização**, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, **uma vez que** não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tanto positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "**Uberização do trabalho**", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado **do ponto de vista** das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese **que a Uberização é** a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do Trabalho**: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do trabalho**. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE "UBERIZAÇÃO": Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. **A uberização como** forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.



CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. &lt;<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>&gt; Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho** e acumulação capitalista. Disponível em: &lt;[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)&gt; ; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. **Uberização do trabalho** e os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: &lt;<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>&gt; Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. A **uberização do trabalho** doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. &lt;<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>&gt;. Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. O que é a **Uberização do Trabalho** e qual o impacto dela? Disponível em: &lt;<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>&gt; Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o **aumento da** precarização no trabalho. &lt;<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>&gt; Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. A **uberização do trabalho** no Brasil. Disponível em: &lt;<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O **mercado de Trabalho** no século XXI – a intermediação de **mão de obra** a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



SILVA, Amanda Moreira da. A **Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. A **Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O **mundo do trabalho em um contexto de** uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" **Nas Relações De** Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====

**Arquivo 1:** [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#) (6258 termos)

**Arquivo 2:** <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/07/02/ideia-de-que-nao-ha-opcao-a-uberizacao-valida-exploracao-diz-pesquisadora.htm> (3258 termos)

**Termos comuns:** 64

**Similaridade:** 0,67%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#). Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/07/02/ideia-de-que-nao-ha-opcao-a-uberizacao-valida-exploracao-diz-pesquisadora.htm>

=====

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A **uberização do trabalho** vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação **com o trabalho** nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para **a precarização do trabalho** bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o



objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “uberização do trabalho” a expressão derivada da empresa UBER serve para definir o **tipo de trabalho** que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é **que a uberização** ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem **o que é a Uberização** e como ela contribui para **a precarização do trabalho** pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, **a relação entre** esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, **o que fez** a reforma trabalhista a respeito da uberização e **a análise de** jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca **que** “A **uberização do trabalho** representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.” O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p



.23).

A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no **mundo do trabalho**. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, **como a ‘uberização** das relações de trabalho’ e um verbo, ‘uberizar” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a **Uberização do Trabalho**. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar **esse tipo de** economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, **a uberização é** o progresso das novas relações de trabalho. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização **do trabalho e**, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor **um processo de** produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de **trabalho**. **A uberização** não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe **que**

**A uberização é** mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta **que**

“A **uberização em** realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, **ao mesmo tempo**, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. **São nanoempreendedores de si**, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem **cada vez mais** de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita **que a uberização é** sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, **as pessoas estão** se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de **precarização do trabalho**, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa **que há um** preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa **entre os trabalhadores**, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional **do Trabalho e** de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da **“uberização do trabalho”** desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em **que o trabalhador não** possuía seus



direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a **precarização do trabalho** com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista que recairia sobre uma empresa comum **uma vez que**, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, **ao mesmo tempo** que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos **ao longo dos anos** para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas relações de trabalho deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a **exploração do trabalho** sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade **do trabalho**”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar **para os trabalhadores**.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”



O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

**Não há uma** relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família **uma vez que**, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, **o direito ao** salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(...) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de **trabalho, os trabalhadores**, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam **cada vez mais** ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...] Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas **de trabalho as** quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.



## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleração da uberização **uma vez que**, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em **que os trabalhadores** são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo **que o trabalhador** esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) **que**:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da **exploração do trabalho**, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às **formas de controle**, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, **ao mesmo tempo** que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário—de—si permanentemente disponível ao trabalho; retira—lhe garantias mínimas **ao mesmo tempo** que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. ”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, **esse tipo de trabalho** “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho **por não ter** seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de **precarização do trabalho**, incentivando **cada vez mais** o trabalho autônomo/parassubordinado **e ao mesmo tempo** causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:



“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em **que os trabalhadores** cairão num vazio, dependendo de um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade.” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é **a falta de** uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas **ao mesmo tempo** trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega **que não há** nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro **que não há** o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em



transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo:

[...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do mercado de trabalho como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.



Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.

Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício **entre a empresa** UBER com o motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de **organização do trabalho** a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado **na tentativa de** autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

"Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, **não se pode** olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários".

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

"A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo".

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como "parceiro" do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, **uma vez que** o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, **uma vez que**, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa "competição" entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, **que não há** vínculo de trabalho **entre a empresa** UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. De acordo com o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou **que "não se** trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa.



Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas de acordo com a demanda. Ao passo que isso é um lado negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a **Uberização** é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos **que os trabalhadores** possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. De acordo com pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indesejável quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme "GIG - A **Uberização do Trabalho**", que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado **no mundo**. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que **cada vez mais** as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 **horas por dia**.

Alhures, no documentário "Vidas Entregues", há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a **Uberização**, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, **uma vez que não dá para** segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tantos positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "**Uberização do trabalho**", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese **que a Uberização é** a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis **para a construção** do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do Trabalho**: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do trabalho**. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA **EM TEMPOS DE “UBERIZAÇÃO”**: Qual o papel do Estado frente às tendências de **precarização do trabalho**?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de **precarização do trabalho e** suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://>



<://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. &lt;<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>&gt; Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberizaçãoo do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho e** acumulação capitalista. Disponível em: &lt;[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)&gt; ; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. **Uberização do trabalho e** os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: &lt;<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>&gt; Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. A **uberização do trabalho** doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. &lt;<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>&gt;. Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. **O que é a Uberização do Trabalho e** qual o impacto dela? Disponível em: &lt;<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>&gt; Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. &lt;<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>&gt; Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. A **uberização do trabalho** no Brasil. Disponível em: &lt;<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no século XXI – a intermediação de **mão de obra** a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr,



2017.

SILVA, Amanda Moreira da. A **Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. A **Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O **mundo do trabalho** em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====  
**Arquivo 1:** [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#) (6258 termos)

**Arquivo 2:** [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2019000503003&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2019000503003&script=sci_arttext&tlng=en) (8324 termos)

**Termos comuns:** 41

**Similaridade:** 0,28%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#). Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2019000503003&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2019000503003&script=sci_arttext&tlng=en)

=====  
UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A **uberização do trabalho** vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação **com o trabalho** nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a precarização do trabalho bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization **of the work** is growing every day. Together it comes to some questions, of which are **the conditions** of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced **an analysis of the concept of** uberization and its relationship **with the work** in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness **of the labor, as well as the influence of the Labor** Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on **the existence of** whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de



várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “**uberização do trabalho**” a expressão derivada da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no **mercado de trabalho**, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “**A uberização do trabalho** representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.” O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p .23).



A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização das **relações de trabalho**’ e um verbo, ‘uberizar” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a **Uberização do Trabalho**. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, a uberização é o progresso das novas **relações de trabalho**. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização **do trabalho e**, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor **um processo de** produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe que

A uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e **intensificação do trabalho** de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta que

“A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a uberização é sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de precarização do trabalho, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispondo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a



precarização do trabalho com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas **relações de trabalho** deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO **MERCADO DE TRABALHO**

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”



O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu mantimento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(...) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam cada vez mais ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...]. Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.

## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA



Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleração da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário—de—si permanentemente disponível ao trabalho; retira—lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. ”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de precarização do trabalho, incentivando cada vez mais o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo



tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade.” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma



tecnológica que possibilita a colaboração **entre os que** desempenham atividades relacionadas - assim, a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo: [...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do **mercado de trabalho** como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e **da economia digital**, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do **mercado de trabalho** brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.

Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo



empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019. Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

“Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários”.

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

“A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo”.

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como “parceiro” do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa “competição” entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. De acordo com o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou que “não se trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa. Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando



em consideração que as atividades são feitas de acordo com a demanda. Ao passo que isso é um lado negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a Uberização é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. De acordo com pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - **A Uberização do Trabalho**”, que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que cada vez mais as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a Uberização, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tanto positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "**Uberização do trabalho**", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese que a Uberização é a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do Trabalho**: Algumas reflexões. **Rio de Janeiro**. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e **Uberização do trabalho**. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE "UBERIZAÇÃO": Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho?. **Rio de Janeiro**, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de precarização **do trabalho e** suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de



2020.

CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>>; Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho e** acumulação capitalista. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)>; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. **Uberização do trabalho e os** limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: <<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho** doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>>; Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. O que é **a Uberização do Trabalho e** qual o impacto dela? Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. <<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>>; Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. **A uberização do trabalho no Brasil**. Disponível em: <<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>>; Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. **São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.**

SIGNES, Adrián Todolí. O **mercado de Trabalho** no século XXI – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



SILVA, Amanda Moreira da. **A Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. **A Uberização do trabalho** docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====

**Arquivo 1:** A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx (6258 termos)

**Arquivo 2:** <http://www.uff.br/?q=revistas> (1027 termos)

**Termos comuns:** 7

**Similaridade:** 0,09%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento <http://www.uff.br/?q=revistas>**

=====

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de **Direito da Universidade** Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A uberização do trabalho vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação com o trabalho nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a precarização do trabalho bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “uberização do trabalho” a expressão derivada



da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho **tem como objetivo** abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método **de pesquisa em** livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.”

O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).



A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização das relações de trabalho’ e um verbo, ‘uberizar’” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a Uberização do Trabalho. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, a uberização é o progresso das novas relações de trabalho. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização do trabalho e, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe que

A uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta que

“A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a uberização é sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de precarização do trabalho, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a precarização do trabalho com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista



que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas relações de trabalho deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”

O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração



desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(...) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam cada vez mais ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...] Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.

## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA



Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleramento da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário–de–si permanentemente disponível ao trabalho; retira–lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de precarização do trabalho, incentivando cada vez mais o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de



um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade. ” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a



atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo: [...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do mercado de trabalho como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.

Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.



Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

“Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários”.

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

“A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo”.

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como “parceiro” do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa “competição” entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. De acordo com o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou que “não se trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa. Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas de acordo com a demanda. Ao passo que isso é um lado



negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a Uberização é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. De acordo com pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - A Uberização do Trabalho”, que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que cada vez mais as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a Uberização, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tantos positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "Uberização do trabalho", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese que a Uberização é a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&Ing=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&Ing=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do trabalho. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE "UBERIZAÇÃO": Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.



CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>> Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do Trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)> ; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. Uberização do trabalho e os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: <<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>> Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3ª Região. 2018. <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>>. Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. O que é a Uberização do Trabalho e qual o impacto dela? Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>> Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. <<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>> Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. A uberização do trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>> Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no século XXI – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



SILVA, Amanda Moreira da. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====  
**Arquivo 1:** [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#) (6258 termos)

**Arquivo 2:** <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122> (261 termos)

**Termos comuns:** 2

**Similaridade:** 0,03%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#). Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122>**

=====  
UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A uberização do trabalho vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação com o trabalho nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a precarização do trabalho bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “uberização do trabalho” a expressão derivada



da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.”

O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).



A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização das relações de trabalho’ e um verbo, ‘uberizar’” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a Uberização do Trabalho. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, a uberização é o progresso das novas relações de trabalho. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização do trabalho e, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe que

A uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta que

“A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a uberização é sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de precarização do trabalho, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a precarização do trabalho com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista



que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas relações de trabalho deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”

O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração



desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(…) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam cada vez mais ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...] Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.

## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA



Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleramento da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário–de–si permanentemente disponível ao trabalho; retira–lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de precarização do trabalho, incentivando cada vez mais o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de



um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade. ” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a



atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo: [...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do mercado de trabalho como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.

Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.



Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

"Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários".

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

"A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo".

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como "parceiro" do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa "competição" entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. De acordo com o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou que "não se trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa. Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas de acordo com a demanda. Ao passo que isso é um lado



negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a Uberização é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. De acordo com pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - A Uberização do Trabalho”, que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que cada vez mais as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a Uberização, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tantos positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "Uberização do trabalho", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese que a Uberização é a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&Ing=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&Ing=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do trabalho. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE "UBERIZAÇÃO": Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.



CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>>; Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do Trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)>; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. Uberização do trabalho e os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: <<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>>; Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. O que é a Uberização do Trabalho e qual o impacto dela? Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. <<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>>; Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. A uberização do trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>>; Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no século XXI – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



SILVA, Amanda Moreira da. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====  
**Arquivo 1:** [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#) (6258 termos)

**Arquivo 2:** <https://www.cxcglobal.com/the-uberization-of-labor-benefits-and-risks> (941 termos)

**Termos comuns:** 2

**Similaridade:** 0,02%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#). Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://www.cxcglobal.com/the-uberization-of-labor-benefits-and-risks>**

=====  
UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A uberização do trabalho vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação com o trabalho nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a precarização do trabalho bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

**The Uberization** of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, **as well as** the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “uberização do trabalho” a expressão derivada



da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente trabalho tem como objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.”

O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).



A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização das relações de trabalho’ e um verbo, ‘uberizar’” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a Uberização do Trabalho. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, a uberização é o progresso das novas relações de trabalho. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização do trabalho e, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe que

A uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta que

“A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a uberização é sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de precarização do trabalho, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a precarização do trabalho com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista



que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas relações de trabalho deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”

O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração



desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(...) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam cada vez mais ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...] Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.

## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA



Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleramento da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário–de–si permanentemente disponível ao trabalho; retira–lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de precarização do trabalho, incentivando cada vez mais o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de



um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade. ” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a



atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo: [...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do mercado de trabalho como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.

Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.



Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

“Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários”.

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

“A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo”.

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como “parceiro” do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa “competição” entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. De acordo com o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou que “não se trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa. Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas de acordo com a demanda. Ao passo que isso é um lado



negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a Uberização é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. De acordo com pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indefectível quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - A Uberização do Trabalho”, que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que cada vez mais as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a Uberização, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tanto positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "Uberização do trabalho", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese que a Uberização é a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do trabalho. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE "UBERIZAÇÃO": Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.



CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>>; Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do Trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)>; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. Uberização do trabalho e os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: <<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>>; Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. O que é a Uberização do Trabalho e qual o impacto dela? Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>>; Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. <<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>>; Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. A uberização do trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>>; Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no século XXI – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



SILVA, Amanda Moreira da. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; ; Acesso em 28 de junho de



=====  
**Arquivo 1:** [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#) (6258 termos)

**Arquivo 2:** [https://issuu.com/designsenac/docs/leticia\\_do\\_vale\\_monografia\\_compressed](https://issuu.com/designsenac/docs/leticia_do_vale_monografia_compressed) (173 termos)

**Termos comuns:** 1

**Similaridade:** 0,01%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento [A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO - ALTERADO - EDWINA E DEBORAH - final.docx](#). Os termos em vermelho foram encontrados no documento [https://issuu.com/designsenac/docs/leticia\\_do\\_vale\\_monografia\\_compressed](https://issuu.com/designsenac/docs/leticia_do_vale_monografia_compressed)**

=====  
UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES  
EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



TEÓFILO OTONI – MG

2020

DÉBORAH SALES GUIMARÃES ABRANTES

EDWINA BARONI CORDEIRO MAGALHÃES

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Breno de Oliveira

TEÓFILO OTONI – MG

2020

RESUMO

A uberização do trabalho vem crescendo a cada dia e junto dela advêm certos questionamentos de quais são condições dos prestadores de serviços ou dos chamados uberistas neste meio, para tanto é apresentado uma análise do conceito de uberização sua relação com o trabalho nos tempos antigos em que não havia numa salvaguarda jurídica contribuindo assim, para a precarização do trabalho bem como também, a influência da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 sobre a uberização e como os Tribunais Brasileiros vêm decidindo no tocante a existência ou não do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais que intermedeiam as relações com os clientes.

Palavras chaves: Uberização; Trabalho; Emprego.

ABSTRACT

The Uberization of the work is growing every day. Together it comes to some questions, of which are the conditions of the services providers, or of so-called uberists in this environment. Therefore it is introduced an analysis of the concept of uberization and its relationship with the work in ancient times, where there wasn't any legal safeguard contributing thus for the precariousness of the labor, as well as the influence of the Labor Reform that happened in 2017. About the uberization and how the Brazilian Court has been deciding on the existence of whether or not the employment relationship between the collaborators and digital platforms, that mediate customer relations.

Keywords: Uberization; Work; Employment.

INTRODUÇÃO

Com o alto índice de desemprego que desola milhares de pessoas se fez preciso que estas, com o objetivo de garantir o seu sustento e de sua família ou até mesmo de aumentar tal, se reinventassem de várias maneiras e é nesse contexto que surge a chamada “uberização do trabalho” a expressão derivada



da empresa UBER serve para definir o tipo de trabalho que é oferecido pelos aplicativos de celular. Fato é que a uberização ocorre a muitos anos e é notória a deficiência da legislação trabalhista brasileira quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços.

O presente **trabalho tem como** objetivo abordar as condições dos trabalhadores que recebem o título de autônomos, mas devem obrigações as plataformas que intermediam o contato com os clientes, são obrigados a atingir metas e têm que sempre estarem à disposição dos clientes. Caracterizando assim, uma parassubordinação que é o meio termo entre a subordinação jurídica e a autonomia, pois há uma grande dificuldade em definir qual é o tipo de contrato de trabalho.

O tema foi escolhido devido sua grande expansão nos ciclos sociais, pois, muitas pessoas hoje em dia utilizam este meio de serviço, e nem ao menos sabem o que é a Uberização e como ela contribui para a precarização do trabalho pelo fato dos trabalhadores não possuírem direitos e garantias em lei. A metodologia para a conclusão utilizada foi o método de pesquisa em livros, entrevistas, filmes e jurisprudências acerca do tema.

Será apresentado o conceito de uberização, a relação entre esta nova forma de prestação de serviços tão moderna com os tempos antigos em que não existiam os direitos trabalhistas, as condições do uberista no mercado de trabalho, o que fez a reforma trabalhista a respeito da uberização e a análise de jurisprudências e precedentes dos Tribunais brasileiros sobre a uberização.

## CONCEITO

Em 2020, com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego em começou permanecendo a tendência de queda, cerca de 11,9 milhões de brasileiros estão desempregados, sendo a taxa 11,2%.

Nesse contexto, sem a garantia de um emprego formal, a população procura possibilidades de trabalho para o sustento próprio e da família, ou até mesmo para complementar a renda como sugerido por WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER que alguns “trabalhadores que em boa parte das vezes acumulam várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência”.

FRANCO, David; FERRAZ, Deise (pag. 2, 2019) destaca que “A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.”

O Autor Tom Slee, que é um dos expoentes no estudo da teoria que aponta a uberização como um dos problemas gerados pelas novas corporações digitais. Em seu livro e de forma bastante elucidativa, traz as novas repercussões sobre a “economia de compartilhamento”, demonstrando que esta nova forma de trabalho, se intensificou após o início das operações da empresa Uber em vários países, causando consequências sociais desastrosas e imprevisíveis, vejamos (SILVA, p. 231, 2019):

As promessas iniciais da Uber e da Economia do Compartilhamento como um todo era ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta. “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p.23). Obviamente, isso não se materializou, ao contrário, conforme bem demonstrou o autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).



A empresa Uber tornou popular uma nova forma de consumo no mundo do transporte urbano particular e individual, tendo se alastrado por todo o mundo, chegando, inclusive ao Brasil. Pesquisadores brasileiros têm defendido que essa nova forma de trabalho é uma das razões para que se compreenda as transformações ocorridas no mundo do trabalho. “Seu enorme impacto já gerou novos termos, como a ‘uberização das relações de trabalho’ e um verbo, ‘uberizar’” (FONTES, 2017, p.54)

Com isso, surge no meio, o que fica conhecido a Uberização do Trabalho. Essa expressão que presume um modo de trabalho informal, flexível e por demanda, está sendo adotado por vários brasileiros para o seu mantimento e segundo RAFAEL ZANATA é:

“Um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas”

Na verdade, a uberização é o progresso das novas relações de trabalho. O nome varia da empresa Uber, onde os motoristas portam essa liberdade e trabalham conforme a demanda dos clientes. É uma inovação e uma forma mais eficiente de atuação.

Com a existência da uberização, há uma subtração de contratação por jornada, sendo que o salário se torna variável, ou seja, só tem quando há a realização do trabalho e, com isso as jornadas são utilizadas nas horas vagas para completar a renda. Qualquer oportunidade cedida, o trabalhador usa para gerar lucros. Destaca-se, (SILVA, p. 232-233, 2019):

Para além do credenciamento e do localizador, não há controle direto próximo aos trabalhadores: apenas a pura necessidade deve movê-los ao trabalho. Não há jornada de trabalho combinada ou obrigatória, nem limites para ela, tampouco dias de repouso remunerado. Estes se sabem trabalhadores, mas não se consideram como tal, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade. De fato, eles não têm um emprego, mas uma conexão direta de entrega do mais-valor aos proprietários capazes de lhes impor um processo de produção de valor pré-estabelecido. Não são os poros do tempo livre que tais proprietários procuram obturar, como nos processos fabris, que realizam estrito controle do tempo de trabalho. Aqui, trata-se de lidar com novas escalas, ampliando o volume de valor, através de fornecedores massivos de mais-valor. (FONTES, 2017, p. 58)

A uberização está em formação há décadas, contudo, somente nos dias atuais se materializa esse processo de trabalho. A uberização não se baseia em “compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica” (FRANCO, David; FERRAZ, Deise, pag. 849, 2019).

Mesmo o termo “uberização” variando da empresa Uber, essa expressão não se limita somente as atividades da empresa, há uma abrangência em diversos tipos de trabalhos.

SILVA, Amanda (p. 237, 2019) expõe que

A uberização é mais uma forma de extração de mais-valia através da exploração baseada em um controle político e ideológico de novo tipo sobre a força de trabalho. São reestruturações que se inserem na própria dinâmica do capitalismo do século XXI por meio da redução dos custos da força de trabalho, ampliação da precarização das profissões e intensificação do trabalho de forma perversa, e que se baseiam na dificuldade da condição de reprodução do trabalhador, fazendo com que se submeta a qualquer forma de ocupação que gere renda para sua subsistência.



Jonas Jorge da Silva, aponta que

“A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística”. (ABÍLIO, 2018)

Rogério Dias, professor do UniCEUB e especialista em direito do trabalho, acredita que a uberização é sinônimo de precarização. “A pessoa que faz esse serviço não tem nenhum direito ou garantia. Ele está totalmente desamparado pela legislação. Levando em consideração o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver”, avalia.

A empresa Uber é pode ser citado como um dos exemplos de precarização do trabalho, onde se faz questão de desprezar as circunstâncias de vida dos trabalhadores, “assegurando-se um custo próximo de zero para maquinaria, matéria-prima (combustíveis, reparos, renovação da frota) e da própria força de trabalho” (FONTES, 2017, p.57).

Inclusive, “a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125).

Com tudo isso, a uberização acaba criando uma disputa entre os trabalhadores, pois os clientes avaliam e estabelecem os seus serviços, tendo o direito de fazer isso pelo fato de pagarem pelos mesmos. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

## O MODERNO vs. O ARCAICO

Ao falar de uberização identifica-se o embate entre o moderno e arcaico deste novo modelo tendo a modernidade dos aplicativos de celulares de um lado, que dão novas oportunidades aos 12,1% desempregados no Brasil, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho e de outro, os mesmos que enxergam nestes aplicativos a possibilidade de gerar uma renda trabalhando excessivamente. Um motorista de aplicativo por exemplo, chega a trabalhar 15 horas diárias, não dispendo de horário para descanso ou qualquer direito trabalhista e ainda segundo SARMENTO, 2015, estão comprometidos ao pagamento de 20% do valor que recebem dos passageiros que utilizaram o serviço. Esse repasse à empresa UBER corresponde ao uso do aplicativo.

Acontece que, conforme WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.”.

O que faz esta condição assemelhar-se aos tempos antigos em que o trabalhador não possuía seus direitos e o que recebia não era suficiente para sua sobrevivência e de sua família. Trazendo de volta a precarização do trabalho com a utilização da tecnologia para burlar qualquer responsabilidade trabalhista



que recairia sobre uma empresa comum uma vez que, não existe qualquer vínculo empregatício como destacado por Victor Hugo Firmino (2018, p 5), citado por FERRER (2018, p 16):

“As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.”.

Segundo o diretor e cineasta Ken Loach, em entrevista para o The Guardian no ano de 2019, o fato de trabalharem demais, não terem disponíveis os direitos adquiridos pelos sindicatos ao longo dos anos para lhes facultarem proteção e os aplicativos os controlarem constantemente, pois o trabalhador está disponível a todo momento para o serviço faz emergir uma espécie de escravidão destacando que a tecnologia é para o povo e não deve ser usada para escravizá-los, pois há uma grande desigualdade em relação aos direitos e rendas chamando a uberização de “trabalho escravo moderno”.

ELIETE TAVELLI ALVES (2019, p. 103) destaca ainda que a relação é injusta dado que, todas as deliberações são tomadas unilateralmente pela plataforma, sendo a única decisão do trabalhador a de se cadastrar no aplicativo ou não onde, o benefício da tomada de decisões não lhe será concedido novamente, no UBER por exemplo, se vier a recusar alguma viagem está será classificada de maneira negativa.

Surge então, uma junção de coisas que a primeira perspectiva aparentam ser diversas, mas que juntas apresentam grandes efeitos nas relações de trabalho deixando-as, segundo JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2017, p. 44) arcaicas, posto que, sua principal intenção é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites gerais que geram custos com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. O empregado, não detém mais as garantias de quando trabalhava em uma empresa devendo trabalhar até que alcancem uma renda razoável para sua manutenção não sabendo quando será o próximo trabalho já que, a contratação é realizada por cada serviço realizado e ainda enfrentando a competição do grande número de colaboradores que se conectam à plataforma.

## AS CONDIÇÕES DO UBERISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Observada superficialmente a uberização ou nova forma de prestação de serviços pode parecer maravilhosa, principalmente se utilizado somente como usuário que busca receber os serviços, pois ela traz consigo novas oportunidades e muitas vantagens. Não tendo que se pensar em um primeiro momento nos danos que os aplicativos podem ocasionar para os trabalhadores.

No entanto, tal coisa leva à primeira vista a ilusão de uma economia compartilhada que segundo GERALDO MAGELA MELO é:

“O que mais se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com o intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.”

O qual se desfaz com o aumento das metas e aceleração do trabalho, ficando evidente uma exploração



desmedida dos uberistas que não dispõem de nenhuma salvaguarda jurídica.

Haja vista pode ser considerado, por conseguinte, que a única condição que estes possuem é a de trabalhador parassubordinado sendo esta forma, a linha tênue entre a subordinação jurídica e a autonomia conforme ELIETE TAVELLI ALVES (p. 147,2019) enfatiza:

“A parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, tratar-se de um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da subordinação não se encontra claro e visível. ”

Não há uma relação de trabalho igualmente recíproca o que faz os colaboradores trabalharem em maior quantidade até que consigam atingir o valor mínimo para seu sustento e de sua família uma vez que, por não ser uma relação regida pela legislação trabalhista não faz jus por exemplo, ao princípio da suficiência qual seja, o direito ao salário mínimo. Como citado pelo autor ADRIÁN TODOLÍ SIGNES:

“(…) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitam sobreviver. ”

Em contrapartida, as empresas ficam cada vez mais ricas os fazendo escravos deste sistema que coopera para a precarização da norma que poderia vir a resguardá-los.

Ao fazer uma análise deste cenário, é possível perceber a deficiência da legislação trabalhista quanto a esta relação laboral do trabalhador e as diversas plataformas digitais que ofertam trabalhos e prestação de serviços, fazendo-se necessária uma urgente modificação, pois diante disto, alerta ainda SIGNES que “no futuro a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado [...] Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os novos trabalhadores”.

LAMBELHO (p. 19, 2019) destaca além disso, a fragilidade destes chamados pela autora de trabalhadores economicamente dependentes:

“Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados devem ter uma proteção jurídica qualificada relativamente aos demais trabalhadores autônomos precisamente porque a subordinação econômica a que estão sujeitos os coloca numa situação de maior fragilidade e desproteção . [...]. Diferentemente do que sucede com a prestação de trabalho sem subordinação jurídica e com total autonomia, a prestação de trabalho em regime de dependência econômica coloca o prestador numa situação de maior fragilidade, de desequilíbrio de fato na hora de negociar os termos da sua obrigação. ”

Retomando a ideia que as revoluções tecnológicas comportam consigo as condições arcaicas de trabalho as quais o colaborador não detinha nenhum direito, sendo o óbice exatamente a não reconhecimento da lei trabalhista brasileira a modalidade de contrato de trabalho aqui discutida posto que, direitos como, por exemplo, indenização por acidente de trabalho, por dispensa sem justa causa e o salário mínimo não lhe são atribuídos.

## A UBERIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA



Em vigor desde novembro de 2017, a reforma trabalhista trouxe profusas modificações gerando algumas consequências à seara trabalhista e dentre elas está o aceleramento da uberização uma vez que, incentiva tal trabalho pelos avanços tecnológicos que mediam as relações em que os trabalhadores são convocados de acordo com as necessidades do mercado, não possuindo nenhum tipo de garantia, segurança e estabilidade, fazendo que o trabalhador esteja sempre disponível ao trabalho. Salienta ainda Ludmila Costek Abílio (2017) que:

“A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário—de—si permanentemente disponível ao trabalho; retira—lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.”

Com o advento do artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determinou: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. ”

Se fez preciso uma nova interpretação do artigo 3º da CLT, pois segundo ELIETE TAVELLI ALVES: “Percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação das leis laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, no caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado. ”

Presencia-se, um desvalimento trabalhista principalmente no âmbito individual visto que, pelo mundo estar vivendo uma crise econômica o trabalhador é muitas vezes compelido ser parte de uma relação de trabalho que só trará benefícios a outra parte e deixará o trabalhador desprotegido pois, esse tipo de trabalho “uberizado” caracteriza-se, principalmente, pela precarização, pela ausência de regulamentações e garantias de estabilidade e segurança ao trabalhador (ARAÚJO, 2018, p. 46).

Fazendo-se primordial, mencionar ainda o destacado por SOUZA (2018, p. 51):

“A força de trabalho é desrespeitada é que essa encontra solução no exercício de labor precarizado. Nesse caso em específico, além de perder a proteção do Direito do Trabalho por não ter seu vínculo reconhecido, o coletivo obreiro ainda tem que submeter-se a condições prejudiciais à sua saúde e integridade física, mental e moral. ”

A reforma trabalhista trouxe novos mecanismos de precarização do trabalho, incentivando cada vez mais o trabalho autônomo/parassubordinado e ao mesmo tempo causando sua desvalorização pelo seu não reconhecimento como empregado dado que, conforme cita Tom Slee (2017, p. 297) a recompensa se acumula somente nas mãos das plataformas, nas custas das pessoas bem intencionadas que acreditaram que a internet promoveria a igualdade e a confiança entre as relações, mas ao contrário acabaram incentivando e ajudando a acumulação de fortuna privada e as novas e exploradoras formas de emprego. O autor ainda aponta que:

“O debate sobre o status de emprego da Economia de Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa aérea nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de



um entendimento específico sobre horas trabalhadas e exclusividade. ” (2017, p. 316)

É evidente então, que o grande problema quando se trata desta modalidade de prestação de serviços, qual seja, o uberismo, é a falta de uma legislação trabalhista que os ampare e proteja. A reforma trabalhista é recente, mas ao mesmo tempo trouxe ideias antigas, visto que, no ano de sua aprovação a uberização já vinha ganhando força e mesmo assim, o legislador nada fez a respeito.

## ANÁLISES DA UBERIZAÇÃO

Apesar de ser uma alternativa para necessidades emergenciais, os trabalhadores devem manter-se realistas, tendo em vista que com a Uberização se faz obrigado analisar que também possui os contras. A precarização da referida forma de trabalho acaba trazendo incertezas e instabilidades.

Atualmente, podemos ver como os tribunais estão começando a se comportar em relação a Uberização. Nos autos do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 é relatado onde um “motoboy” pede o reconhecimento para a empresa IFOOD, alegando que o mesmo foi contratado para exercer a função de entregador. Porém, a IFOOD alega que não há nenhuma relação de emprego entre eles e afirma que o entregador teria sido contratado por uma empresa terceirizada.

Em um depoimento pessoal que consta no processo (Id 16b1d96 - Pág. 1), o autor alegou o seguinte: [...] nunca teve nenhum contato com a SC Moto; que inicialmente fez o cadastro no aplicativo da reclamada; que assim que teve o cadastro liberado, começou a rodar como nuvem, podendo rodar no horário que fosse mais conveniente para o depoente; que posteriormente Sidney entrou em contato com o depoente e perguntou se o depoente queria passar para OL e entrar na equipe dele; que Sidney já tinha outros motoboys rodando para a reclamada; que como OL, Sidney falou que o depoente teria que cumprir horário, das 11h às 15h e das 18h à 0h, de segunda a domingo; que o depoente aceitou o convite de Sidney, pois viu que dava para ganhar mais.

A empresa IFOOD negou que tenha feito contratação direta do autor, porém, logo em seguida, manifestou que tivesse havido o cadastro na plataforma, mas ocorrendo o labor com a empresa terceirizada (Id 3ce 0995):

A Reclamada iFood desconhece o Reclamante, não fazendo nem nunca tendo este feito parte de seu quadro de funcionários, tampouco sendo seu prestador de serviços, desconhecendo por completo sua pessoa. Após a análise detida dos documentos acostados à inicial, bem como depois de exaustivas pesquisas dentre as empresas atuantes no ramo de entrega (delivery) com as quais a Reclamada possui parceria nesta comarca (contrato anexo), identificou-se que o Reclamante teria sido contratado pela empresa SC MOTO EXPRESS (ficha cadastral e QSA anexos), cujo proprietário é o Sr. SIDNEY DE SOUZA COUTO.

Portanto, no próprio manual da empresa IFOOD disponibilizado no site da mesma, nos Termos e Condições de Uso há cláusulas importantes a serem lidas, que deixa claro que não há o vínculo do entregador com a empresa, como por exemplo:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a



atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores.

[...]

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma.

Há uma análise pontuada por CHAVES JR. (2016), que, pondera onde os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade significaria indícios de trabalho autônomo: [...] no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo.

Porém, todo o processo muda quando é analisado o manual e a política de privacidade da empresa ré que atestam a existência de fiscalização e controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do autor. Além do mais que, o fato da empresa realizar o pagamento por meio da empresa terceirizada, não é o bastante para retirar o vínculo empregatício. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto relata ainda que:

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da Ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização da relações de emprego".

A mesma ainda cita a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, (2018) doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, onde conceitua o processo de "uberização" do mercado de trabalho como:

A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". E prossegue: "A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.

Com todo o processo notório, a desembargadora Maria Cecília Alves Pinto reconhece o vínculo empregatício entre a IFOOD e o autor, com a data de admissão em 05 de Janeiro de 2019.



Nesse caso, foi reconhecido o vínculo empregatício, mas podemos ver casos que o mesmo não é aceitado. Como nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que é relatado onde o Juiz da primeira instância Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa UBER com o motorista e referiu a uberização como um novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10). Porém, a desembargadora Maria Stela Álvares enxerga o aplicativo como uma evolução da tecnologia:

“Não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários”.

Com isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre o motorista e o UBER fica explícito com o fato que uma outra pessoa pode dirigir um mesmo carro, pois é preciso apenas um cadastro no aplicativo para isso:

“A existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise — importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo”.

A probabilidade de usar o aplicativo como pessoa jurídica e ser até mesmo dono de uma frota, para a relatora, é mais uma veracidade que mostra a impessoalidade.

Em um outro processo relatado em seu livro pela autora Eliete Tavelli Alves (2019) que aconteceu nos autos nº 0001995-46.2016.5.10.011 onde a magistrada compreendeu que o motorista trabalhava na modalidade de autônomo, como “parceiro” do UBER, dividindo os seus lucros com a mesma, sem subordinação, uma vez que o motorista poderia trabalhar nos horários que lhe fossem pertinentes, com total liberdade.

Mesmo que não seja essa total liberdade, uma vez que, sempre que solicitado os trabalhadores tem que cumprir o estabelecido, as vezes até mais que o concedido pois sempre há uma certa “competição” entre eles mesmo.

Em Fevereiro desse ano, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em unanimidade, que não há vínculo de trabalho entre a empresa UBER e o motorista do aplicativo, nos autos do processo nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038. De acordo com o TST, a independência do motorista descarta a subordinação com o condutor, pois há flexibilidade na prestação de serviços e a empresa não exige exclusividade. O TST declarou que “não se trata de salário pago pela empresa, e sim uma relação de parceria comercial, pois o motorista divide os ganhos das corridas com a empresa. Um dos pontos que mais pode variar, é o salário. No entendimento do STJ, o salário não é fixo, levando em consideração que as atividades são feitas de acordo com a demanda. Ao passo que isso é um lado



negativo para quem trabalha, também acaba refletindo na economia, dando a importância que pode aumentar o acúmulo de dívidas também.

É fundamental ressaltar que os direitos e garantias que os celetistas possuem não se estendem aos trabalhadores autônomos, pois a Uberização é tida como um trabalho de emergência no cenário em que as pessoas precisam ter uma fonte de renda de alguma forma. Nesse diapasão, e denotando o sucesso dos aplicativos como Uber, e dos demais semelhantes, é notável que para todo esse sucesso exige que haja a supressão dos direitos que os trabalhadores possuiriam, tais como o décimo terceiro salário, férias, e horas extras. Desta forma, acaba tornando visível a precariedade desse estilo de trabalho.

Conforme noticiado por Carla Matsu (2019), o trabalhador é seu próprio chefe, e é de interesse dele os resultados que terá, ou seja, depende do seu próprio esforço para que haja bons cálculos. O problema disso é que muitas vezes, para que isso aconteça, é necessário trabalhar nas madrugadas para aumentar os ganhos. De acordo com pesquisas, os índices de perigos do trabalho noturno ou madrugada são maiores quando comparado aos diurnos, indesejável quando se trata de mulheres.

Matsu (2019) indaga também que nunca é demais ressaltar que isso faz com que a concorrência aumente, e por consequência, a clientela diminua, por ter outras opções que sempre parecem ser mais vantajosas. O corolário disso é a diminuição do lucro.

Além de tudo, como o grande número de trabalhadores vinculados aos aplicativos só vem aumentando, é inevitável o conflito judicial, principalmente como o reconhecimento de vínculo empregatício.

É pronunciado pelo Cauê Angeli, diretor do filme “GIG - A Uberização do Trabalho”, que o filme retrata com os pés ficados ao chão o que atualmente está sendo utilizado no mundo. E é mencionado que a triste realidade é que a sistematização e informatização que parecia libertar o trabalhador, na realidade é notado que cada vez mais as pessoas ficam presas ao trabalho, e em horários acima dos convencionais, chegando a 10/12 horas por dia.

Alhures, no documentário “Vidas Entregues”, há relatos de pessoas que trabalham com plataformas conhecidas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop e neles há o esboço de infelicidade quando se trata de como está atualmente. Quem trabalha com esses veículos, uma das piores coisas são as taxas que eles têm de pagar, ainda que usem bicicletas para efetuar as entregas. Relatam ainda que além da instabilidade, não existe suporte da plataforma quando se trata de acidentes no trabalho. É desleal para com as empresas tradicionais que tem encargos com os seus subordinados, e quem sai prejudicado são os próprios trabalhadores. Seus direitos não são garantidos com tais plataformas, que, atualmente ultrapassa a casa dos bilhões com lucros.

Outrossim, existem as más avaliações dos clientes, e influencia na hora de outra pessoa chamar seus serviços, sem contar as punições que eles têm por cada avaliação negativa.

É necessário evidenciar que o cenário de desemprego é o que condiciona essa triste realidade, pois a sobrecarga, exaustão e insuficiência salarial no final da jornada de trabalho não é por escolha, mas por necessidade.

Com tudo isso, fica evidente que essa nova forma de gerar lucro não se envolve apenas em lados positivos, ou somente negativos. Há um balanço entre eles, pois o que talvez pode ser bom, em contrapartida também pode ser ruim.

O importante em saber lidar com a Uberização, é tentar manter-se equilibrado para que não saiam somente prejudicados, uma vez que não dá para segregar os contras e o desemprego não parece ser fugaz.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Com o estudo da Uberização, podemos ver diversos fatores tantos positivos quanto negativos para esse novo método de trabalho. No decorrer do que foi exposto acerca do fenômeno "Uberização do trabalho", muito se faz mencionar seus lados positivos, quando encarado do ponto de vista das pessoas que não possuem outras alternativas. Há um conglomerado de visões, onde inicialmente se destaca a facilidade de contatar esses trabalhadores. Sob essa ótica, nota-se que a burocracia para encontrar esses serviços tornou-se menor, pois é veiculado em apenas um aplicativo, a depender do serviço a ser ofertado. O que acaba se tornando uma oportunidade a mais para quem precisa trabalhar.

Porém, destaca-se, que os problemas apresentados são maiores que as resoluções a favor deles, igual vimos sobre os entendimentos dos tribunais que não veem vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregado, levantando a hipótese que a Uberização é a forma que o empregado trabalha por si só, ou seja, é autônomo e arca sozinho com suas próprias consequências.

Os objetivos de ampliar o conhecimento e abordar sobre as condições trabalhistas foram apresentadas de forma clara, dando o entendimento sobre o assunto para ampliar as formas da Uberização. Mesmo sendo um assunto pouco falado, os métodos utilizados foram essenciais para a pesquisa do artigo, ainda mais por já haver vários entendimentos jurisprudenciais.

As biografias referenciadas foram imprescindíveis para a construção do artigo e obtenção de novos aprendizados relacionados a Uberização, abrindo novas ideias em relação a esse método de emprego muito utilizado por muitos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. 2017. &lt; <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>&gt; Acesso em 28 de junho de 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em &lt;[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)&gt;. Acesso em 05 de junho 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas reflexões. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2019.

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do trabalho. Editora Lumen Juris. 2017.

ARAÚJO, Marina Martins. REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE "UBERIZAÇÃO": Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho?. Rio de Janeiro, 2018.

BBC Brasil. O percurso desumano da comida até sua casa. Disponível em: &lt;<https://outraspalavras.net/outrasmidias/o-percurso-desumano-da-comida-ate-sua-casa/>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Gomes Alice. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. Disponível em: &lt;<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>&gt; Acesso em 05 de junho de 2020.



CARTA MAIOR. Ken Loach: uberização é o trabalho escravo moderno. 2019. <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cinema/Ken-Loach-uberizacao-e-o-trabalho-escravo-moderno/59/45661>> Acesso em 17 de junho de 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich Ferrer; OLIVEIRA, Lourival José de, Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Revista DIREITO UFMS. Campo Grande, 2018.

FRAGOSO, Kaliandra e col. UBER – Consumo Colaborativo ou Nova Relação de Trabalho?. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do Trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext)> ; Acesso em 05 de junho 2020.

MATSU, Carla. Uberização do trabalho e os limites para se trabalhar em algoritmo. Disponível em: <<https://computerworld.com.br/2019/07/26/uberizacao-do-trabalho-e-os-limites-de-se-trabalhar-para-um-algoritmo/>> Acesso em 06 de junho de 2020.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. São Paulo: Ltr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. O direito precisa deixar de ser analógico para ser digital. Portal Justiça do Trabalho, TRT da 3º Região. 2018. <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/juiz-geraldo-magela-melo-201co-direito-do-trabalho-precisa-deixar-de-ser-analogico-para-ser-digital201d>>. Acesso em 26 de maio 2020.

MENDES, Tatyane. O que é a Uberização do Trabalho e qual o impacto dela? Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>> Acesso em 06 de junho de 2020.

MILENA, Lillian. Os aplicativos e o aumento da precarização no trabalho. <<https://jornalggn.com.br/trabalho/por-que-aplicativos-podem-aumentar-a-precarizacao-no-trabalho/>> Acesso em 07 de junho de 2020.

REDAÇÃO ONLINE. A uberização do trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://redacaonline.com.br/temas-de-redacao/tema-livre/218583>> Acesso em 05 de junho de 2020.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no século XXI – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



SILVA, Amanda Moreira da. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. 2019. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Amanda Moreira da; apud, SLEE, Tom. A Uberização do trabalho docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI. Disponível em: &lt;<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>&gt;. Acesso em 14 de junho de 2020.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: &lt;<http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao>&gt; ; Acesso em: 06 de junho de 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira. "Uberização" Nas Relações De Emprego À Luz Da Consolidação Das Leis Trabalhistas (Clt) Brasileira. Natal, Rio Grande do Norte. 2018. &lt;[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es\\_Souza\\_2018.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20nas%20rela%c3%a7%c3%b5es_Souza_2018.pdf)&gt; Acesso em 28 de junho de