



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE FILOSOFIA
CURSO DE LICENCIATURA EM FILOSOFIA**

EMMANUELLE PÂMELLA FEITOSA SOUTO

O TRABALHO PRECÁRIO E A UBERIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA

**CAMPINA GRANDE
2023**

EMMANUELLE PÂMELLA FEITOSA SOUTO

O TRABALHO PRECÁRIO E A UBERIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA

Trabalho de Conclusão de Curso
(Monografia) apresentado ao
Departamento de Filosofia da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Licenciada
em Filosofia.

Orientador: Prof. Dr. Valmir Pereira

**CAMPINA GRANDE
2023**

S726t Souto, Emmanuelle Pâmella Feitosa.
O trabalho precário e a uberização contemporânea
[manuscrito] / Emmanuelle Pâmella Feitosa Souto. - 2023.
27 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação
em Filosofia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro
de Educação, 2023.

"Orientação: Prof. Dr. Valmir Pereira, Coordenação do
Curso de Filosofia - CEDUC. "

1. Trabalho. 2. Mercado de trabalho. 3. Laboração. I. Título
21. ed. CDD 331

EMMANUELLE PÂMELLA FEITOSA SOUTO

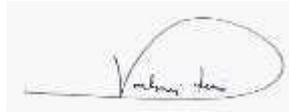
O TRABALHO PRECÁRIO E A UBERIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Filosofia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciada em Filosofia.

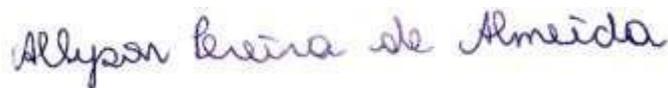
:

Aprovada em: 14/03/2023.

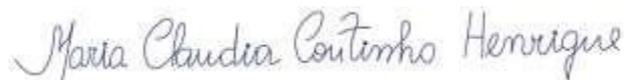
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Valmir Pereira (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Allyson Pereira de Almeida
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Maria Claudia Coutinho Henrique
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico aos meus pais, irmãos e irmãs.

As minhas amigas que torceram para que eu concluísse este curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido saúde e força para que eu pudesse vencer esta etapa em minha vida. Minha eterna gratidão aos meus pais pelo amor, incentivo e apoio incondicional. As amigas, por acreditar e vivenciar comigo esse sonho. A toda minha família que direta ou indiretamente torceram por este momento, o meu muito obrigada. A todos os meus professores e em especial ao meu orientador, Professor Valmir Pereira, pela sua dedicação e atenção.

“O mundo cheio de possibilidades é como uma mesa de bufê com tantos pratos deliciosos que nem o mais dedicado comensal poderia esperar provar de todos. Os comensais são consumidores, e a mais custosa e irritante das tarefas que se pode pôr diante de um consumidor é a necessidade de estabelecer prioridades (...) a infelicidade dos consumidores deriva do excesso e não da falta de escolha.” (BAUMAN, Zygmunt).

RESUMO

O referido trabalho utilizou como estudo a laboração realizada por motorista de aplicativo, considerado como uma forma de emprego, pois é a única alternativa encontrada diante de uma falta de colocação no mercado de trabalho provocada pelos altos índices de desemprego no país, pois a relação de trabalho não pode ser confundido com relação de emprego. O objetivo foi analisar algumas características das mudanças que o mundo do trabalho vem experimentando através do aplicativo Uber e o vínculo empregatício dos trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis cadastrados na empresa. A metodologia desse estudo pautou pelo recurso teórico-bibliográfico com abordagem qualitativa, a partir de pesquisas em artigos, publicações acadêmicas, pesquisas institucionais e livros que abordam e dão subsídio para a problematização do tema. A conclusão que chegamos é que o aplicativo Uber apresenta ao prestador cadastrado, que a referida empresa opera uma nova economia compartilhada, onde é realizado através do compartilhamento de veículo. Assim, o estudo mostra que não há nenhum compartilhamento, existe realmente a intermediação da força de trabalho do motorista, e isto é essencial para que se reconheça o vínculo empregatício entre o condutor e a empresa de aplicativo, já que a empresa faz a mediação entre quem oferece e quem busca o serviço.

Palavras-chave: Uberização. Reconhecimento de vínculo empregatício. Uber.

ABSTRACT

This paper used as a study the work performed by app drivers, considered as a form of employment, because it is the only alternative found in the face of a lack of placement in the labor market caused by high unemployment rates in the country, since the work relationship cannot be confused with employment relationship. The objective was to analyze some characteristics of the changes that the world of work has been experiencing through the Uber application and the employment relationship of workers with their cars registered in the company. The methodology of this study was based on the theoretical and bibliographical resource with a qualitative approach, based on research in articles, academic publications, institutional research, and books that address and provide support for the problematization of the theme. The conclusion we reached is that the Uber application presents to the registered provider that this company operates a new shared economy, where it is done through the sharing of vehicles. Thus, the study shows that there is no sharing, there is actually the intermediation of the driver's labor force, and this is essential for the recognition of the employment relationship between the driver and the app company, since the company mediates between those who offer and those who seek the service.

Keywords: Uberization. Recognition of employment relationship. Uber.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1	Breve Histórico do Aplicativo Uber	11
2.2	<i>Uberização na Plataformas Digitais</i>	12
3	A UTOPIA DO TRABALHADOR DE UBER	14
4	DESAFIOS ENFRENTADOS PELO MOTORISTA DA UBER	19
5	CONCLUSÃO	22
	REFERÊNCIAS	23

1 INTRODUÇÃO

A uberização atualmente é um tema bastante relevante no novo mercado de trabalho, uma nova modalidade de transporte, que se expandiu em todos estados brasileiros, proporcionada a um agente que através das mídias empreenderam em empresas de aplicativos, a preços módicos diversos serviços como transporte, entrega de comidas e compras de supermercados, permitindo às pessoas trabalharem de uma forma autônoma, criando seus próprios horários e administrando o seu trabalho. a. A utilização do termo uberização, 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 (FRANCO; FERRAZ, 2019, p.845)

Diante da consolidação dessa modalidade de trabalho, como também as discussões dos trabalhadores que são obrigados a desenvolver jornadas de trabalhos exaustivas e remuneração insuficiente, busca nesta modalidade uma forma de conseguir uma melhor forma de melhorar seu salário, como também ser uma pessoa livre das pressões do empregador. A liberdade unificou o consumo, os países e mercados se abriram, permitindo uma permuta em massa de bens, ocorreu a chamada globalização econômica (CARVALHO, 2016).

Diante desse novo modelo de transporte, se faz necessário um debate através de pesquisa científica, com objetivo de analisar algumas características das mudanças que o mundo do trabalho vem experimentando através do aplicativo Uber e seu vínculo empregatício como autônomo, como objetivos específicos: conhecer particularmente no que concerne à utilização das novas tecnologias; identificar caracterização ou não de vínculo de emprego entre as empresas-aplicativos e os prestadores de serviços sob demanda.

O termo uberização foi cunhado para caracterizar essa nova forma de gerenciamento e organização do trabalho. (ACOSTA e RUPPENTHAL, 2019). Por isso se faz necessária uma análise do contexto em que a expansão dessa modalidade de trabalho se insere, tentar definir a relação que vem surgindo entre os trabalhadores e as plataformas tecnológicas.

Antunes (2018), ressalta que trabalhadores são todos aqueles que vivem da venda de sua força de trabalho em troca de salário, sendo pagos em espécies, não

importando se as atividades realizadas são mais ou menos regulamentadas (ANTUNES, 2018, p.32).

Para Filgueiras e Cavalcante (2020) e mais recentemente, uma retórica em alguma medida assemelhada vem propugnando a tese de que as supostas novas formas de trabalho estariam substituindo o assalariamento como modo predominante de organização do trabalho, engendrando uma espécie de novo adeus à classe trabalhadora (FILGUEIRAS e CAVALCANTE, 2020, p.22).

Diante do supracitado se faz necessário analisar à retórica empresarial acerca desses chamados novos negócios, novas formas de organização, buscando a realidade dessa nova forma de trabalho, e que os motoristas prestadores de serviços da Uber. Para o sucesso de empresas como a UBER, é necessário que os "empregados " não tenham suporte jurídico nem regulamentação trabalhista.

O referido estudo utilizou recurso metodológico teórico-bibliográfico com abordagem qualitativa, a partir de pesquisas em artigos, publicações acadêmicas, pesquisas institucionais e livros que abordam e dão subsídio para a problematização do tema, possibilitando “estabelecer um diálogo reflexivo entre as teorias e outros estudos com o objeto de investigação escolhida [...]” (DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2012, p.27).

Lakatos (2015, p. 186) afirma que a pesquisa bibliográfica é:

Aquela utilizada como objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles (LAKATOS, 2015, p.186).

Sendo assim, estima-se que seja possível compreendermos as relações estabelecidas no processo de uberização e sua articulação. Dividido em quatro partes, sendo a primeira delas esta introdução, o artigo traz no segundo capítulo um levantamento do breve histórico do aplicativo Uber, trazendo um breve relato da Uber, e seu surgimento; no capítulo três, intentasse discutir sobre a utopia do fenômeno; no capítulo quatro traz um pouco sobre a vulnerabilidade do motorista de aplicativo diante de um trabalho sem vínculo empregatício; no último capítulo, são apresentadas as principais conclusões com vistas a posicionar as hipóteses suscitadas nesse estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 BREVE HISTÓRICO DO APLICATIVO UBER

As inovações tecnológicas produziram muitas modernidades, como também as diversidades de trabalho humano de forma mundial, podemos ressaltar a economia de compartilhamento que se apresenta como alternativa sustentável para o comércio global de grande circulação, tendo a finalidade de promover solidariedade social, um novo meio de negócios, sendo utilizado através da internet para conectar consumidores a provedores de serviços, como viagens de carro, entrega de alimentos, tarefas domésticas, aluguéis imobiliários, etc.

Atualmente surgiram inúmeros aplicativos com objetivo de promover economia através de serviços compartilhados, que se pode adquirir mão de obra através dos meios da comunicação de forma virtual, com acesso é rápido para se contratar o prestador do serviço, pois sabemos que através de indicação muitas vezes não se consegue realizar o serviço com rapidez.

Melo (2017) ressalta que:

A visão de economia compartilhada 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 o serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com 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 (MELO, 2017, pag. 220-226).

Diante do supracitado, a facilitação do serviço a quem necessita, pode ser realizado através de um aplicativo instalado no smartphone ou tablet, facilitando a comunicação entre o contratante e o contratado para realizar o serviço para o qual foi contactado. O referido aplicativo implantado e criado pela empresa Uber(TECHNOLOGIES INCORPORATION), empresa multinacional norte americana, fundada como *UberCab* em 2009, na cidade de São Francisco na Califórnia, por Garrett Camp e Travis Kalanick.

Esse tipo de serviço chegou ao Brasil em 2014, no Rio de Janeiro, em São Paulo, Belo Horizonte, Campinas, Goiânia e por fim, a cidade de Curitiba. A partir 2018

houve um crescimento nas corridas, atualmente os serviços da Uber atuam todos os estados e cidades de médios e grandes portes.

O motorista precisa realizar seu cadastro no site da empresa, enviando documentos pessoais e do veículo, passar por entrevista através de questionário, após ser aprovado no cadastro, não poderá colocar substituto, nem também utilizar outro veículo que não consta no cadastro, pois poderá ser desligado da empresa. Tem que dispor seu próprio veículo, para prestar serviços através de transporte de passageiros, ou entregas de mercadorias solicitado pelo aplicativo.

Os clientes que utilizam a *Uber*, são cadastrados diretamente na plataforma, seus dados pessoais são preservados, não existe nenhuma interação do cliente com o motorista.

Para Signes (2017), a chamada economia *on-demand* é:

Um modelo de negócio em que as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviço, os quais ficam à espera de solicitação do serviço de um consumidor (SIGNES, 2017, pag. 30).

Diante do citado entende-se que a UBER não possui veículos próprios nem motoristas como funcionários, o que o possibilita atuar com infraestrutura mínima, mobilizando esforços apenas quando existe demanda e possibilitando ofertar o serviço com preço competitivo.

2.2 UBERIZAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Na atualidade temos de forma revolucionária a uberização, desenvolvida pela empresa norte-americana UBER, a plataforma digital UBER oferece aos seus usuários diversos serviços que vão desde o transporte individual de passageiros à entrega de comidas e encomendas.

Franco, Ferraz e Slee (2019,2017), ressaltam que na verdade, a uberização tem representado um modo distinto de acumulação capitalista que se concretiza a partir da mediação e subsunção do trabalhador que, uma vez logrado na plataforma, torna-se responsável por providenciar seus próprios meios de produção. Não há nada de compartilhamento ou troca de serviços como, em geral, costuma-se entender, mas

sim um aumento do consumismo e uma intensificação da precarização dos trabalhadores (FRANCO; FERRAZ, 2019; SLEE, 2017).

Diante do supracitado, observa-se que a realidade é outra, a prática é distorcida, tendo como exemplo a UBER, as empresas não aplicam corretamente as vantagens recíprocas, elas buscam obter lucros maiores, explorando a mão de obra de forma que podemos considerar a empresa como desleal para com seus colaboradores, e às margens da legislação trabalhista.

Como afirma Abílio (2020):

A uberização apesar de conter uma forte conotação de inovação e associar-se naturalmente à empresa Uber, trata-se de um fenômeno mais amplo e mais complexo no capitalismo contemporâneo. É, na verdade um fenômeno que se apresenta como uma tendência global puxada pelo desenvolvimento de novas tecnologias. Na dinâmica da uberização do trabalho os trabalhadores *just-in-time* não estão restritos somente ao setor de transportes, nem somente às plataformas digitais, mas são os principais representantes dessa classe (ABÍLIO, 2020).

Sob o prisma do “trabalhe quando quiser”, o discurso mercadológico fez a uberização crescer e ganhar muitos adeptos (parceiros e usuários) rapidamente. Propagando liberdade, autonomia e flexibilidade, a uberização surgiu como uma alternativa utópica para muitos indivíduos. No entanto, as engrenagens desse modelo escamoteiam a verdadeira natureza do processo que impedem que o trabalhador “parceiro” goze da tão sonhada e desejada autonomia e flexibilidade laboral (SLEE, 2017; DAVIS, 2016; SHIBATA, 2020).

A uberização, atualmente é considerada referência ao trabalho nas plataformas, porém considerado ineficiente do trabalho, apesar de ser conhecido em todo mundo como um excelente negócio da empresa UBER. Vale salientar que mesmo sendo usada como a economia do compartilhamento, a uberização se desvia da ideia original e de modelo flexível, pois ela está direcionada ao lucro para a própria empresa.

3 A UTOPIA DO TRABALHADOR DE PLATAFORMA

A atual fase do capitalismo caracterizada por um digitalinformacional financeiro, por arranjos ubercapitalistas e ultraneoliberais (SCHOLZ, 2016), esta inovação é justificada como uma economia de compartilhamento, colaboração e aplicação do capitalismo contemporâneo, onde tarefas e serviços aparentam flexibilidade e vantagens. De acordo com Slee (2017) precisamos compreender que:

A promessa de um capitalismo mais humano para o mundo corporativo é, ao contrário do que possa parecer, uma forma mais agressiva de capitalismo com desregulação, novas formas de consumismo e uma nova onda de trabalho precarizado. Apesar do discurso de democratização e redes de relacionamento, o que aconteceu com a Economia do compartilhamento foi uma separação entre o risco (repassado aos fornecedores de serviços e aos consumidores) e recompensa, que se acumula nas mãos dos donos da plataforma (SLEE, 2017, p. 285).

A uberização considerada como forma de facilitadora da economia do compartilhamento, destaca como uma forma de vantagens no compartilhamento coletivo dos recursos privados, levando a se perceber que esta prática é considerada como agressiva e com muitas desigualdades. Trazendo um grande discurso sobre os efeitos e os impactos no setor trabalhista, em especial quando se destaca à segurança e a forma precária de realização das atividades praticadas pelo aplicativo, mesmo que sejam conscientizados que é um serviço inovador, onde são realizados por inúmeros trabalhadores em todo país.

O que se verifica é que as plataformas estão tornando as atividades cada vez mais precarizadas e mais arriscadas para o trabalhador que nelas desejam encontrar a tão sonhada liberdade laboral e o autogerenciamento. Na dinâmica originada por elas, os empregados são substituídos por parceiros (aqueles que querem entrar no movimento) e os gerentes (aqueles que coordenam, supervisionam e controlam) por sistemas de reputação que, no caso da Uber, servem tanto para classificar motoristas e usuários, quanto para impedir a continuidade na plataforma. (SLEE, 2017).

Ao atacar a rigidez dos modelos tradicionais, as plataformas atraem, através do discurso da flexibilidade, trabalhadores diretos e indiretos. Além disso, ainda

agregam ao discurso da possibilidade de renda extra, do uso do tempo livre e da diversão para ganhar a atenção e despertar o interesse pelo trabalho nas plataformas (DESTEFANO, 2017).

Segundo Ilo (2021) o tom altamente apelativo, discurso neoliberal, é usado para ludibriar uma força de trabalho disponível e vulnerável – muitas vezes uma força de trabalho já cansada de buscar por trabalhos formais. São fatores que tornaram as plataformas populares: 1) horários de trabalho flexíveis; 2) liberdade para escolher tarefas, e 3) a escolha de trabalhar a qualquer hora em qualquer lugar. Além disso, os trabalhadores também buscam renda adicional ou aderem ao trabalho nas plataformas pela falta de outras oportunidades de emprego (ILO, 2021).

Diante do supracitado, se observa que o trabalho de forma precária é realizado por muitos trabalhadores podendo considerar uma realidade de grande crescimento real depois da crise capitalista de 2008, conhecida como a crise financeira do capitalismo, a problemática quando o banco Lehman Brothers quebrou, um dos mais tradicionais dos Estados Unidos. Consequentemente, as valores despencaram, fazendo com que os governos de vários países anunciassem planos de socorro à economia, aplicando bilhões de dólares nos bancos. A precarização, nesse sentido, expande-se por diversos segmentos e tem se tornado regra ao alcançar muitos trabalhadores, se tornando uma característica marcante da sociabilidade contemporânea (PRAUN; ANTUNES, 2020).

Como afirma Huws (2019) é a precarização, inclusive, um importante mecanismos da dinâmica da plataformização do trabalho. Pesquisas realizadas entre 2016 e 2019 em 13 países da Europa, revelaram que o trabalho nessas plataformas é precário, reduz a autonomia e a flexibilidade do trabalhador, mas aumentam a flexibilidade ao “empregador”, ou seja, as plataformas têm liberdade para alterar seus termos de trabalho (HUWS et al, 2019).

Os autores ressaltam que:

Pela forma como se apresentam, as plataformas ou aplicativos representam formas estratégicas utilizadas pelo capitalismo para contratar e gerir o trabalho, mas que, na verdade, mascaram o assalariamento das relações estabelecidas entre plataforma online e entregador/motorista. Elas conseguiram arquitetar novas formas de controle ainda mais eficazes e com grande precisão, uma vez que, pela enorme quantidade de dados, é possível intervir e orientar o comportamento tanto dos “parceiros” quanto dos usuários a partir da lógica algorítmica e da datificação, que tanto determina, quanto executa as regras

(ABÍLIO, 2020; FESTI, 2020; GONSALES, 2020; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Agindo diferentemente do discurso propagado, as plataformas, a partir de seus mecanismos de controle, inauguraram mais um episódio de catástrofe no mundo do trabalho ao utilizarem as tecnologias para reforçar o caráter instrumental e opressor do modo de produção capitalista. Para ter uma vida decente, os trabalhadores de plataformas acabam trabalhando longas horas, o que tem um impacto na qualidade de vida, no bem-estar social e pode levar ao estresse (ABÍLIO, 2020c; ILO, 2021a; FESTI, 2020).

Gandini (2018) e Gonsales(2020) destacam que:

a gig economy ao acessar o aplicativo e ficarem online, os trabalhadores estão se sujeitando a uma autoridade que organiza os pedidos e as demandas dos consumidores, determina quais, onde e como as tarefas devem ser executadas, o valor que será pago, além de controlar, direta ou indiretamente, a execução do trabalho e a performance do trabalhador. Ou seja, a plataforma de monitora e avalia de forma minuciosa o comportamento dos trabalhadores, remunerando-o pela produtividade e não pelo tempo de trabalho (GANDINI, 2018; GONSALES, 2020).

Diante da visão de Grohmann (2020, p.95)

As plataformas – em seus mais variados tipos – são, por um lado, a concretização da acumulação e extração de valor a partir dos mecanismos de dados e das mediações algorítmicas; por outro, significam sua face mais visível (ou interface amigável), infiltrando-se nas práticas sociais com a promessa de oferecer serviços personalizados e causando dependência de suas infraestruturas na web e em diversos setores da sociedade (GROHMANN, 2020, p.95).

O controle algorítmico ou controle por programação e comando dá o tom e transforma a ficção do trabalhador-mercadoria em ficção do trabalhador-livre que, na verdade, está em aliança neofeudal com a plataforma. Assim, o que há na verdade, é uma transferência de riscos e custos, um claro receituário de controle explícito que executam diariamente (CARELLI, 2017; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

De acordo com Schinestsck (2020, p.86-87), a forma de trabalho das plataformas digitais se caracteriza com pressão pelo medo das violências, jornadas exaustivas, ressaltando também a subjetividade e precarização do trabalho.

Gonsales (2020); Moraes; Oliveira e Accorsi (2019) afirmam que:

A uberização do trabalho como é conhecida a platformização do trabalho, afeta os mecanismos de subordinação, gestão, organização e remuneração do trabalho nos aplicativos. É, sobretudo, um processo de precarização contínuo, que age em nome da acumulação de capital pela intensa exploração da força de trabalho, a partir, do rompimento de estruturas político-institucionais de regulação que se concretiza pelo discurso neoliberal de empreendedorismo, da tecnologia inovadora e dos apelos altamente sedutores aos trabalhadores que lutam em uma sociedade sem emprego (GONSALES, 2020; MOARES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

Na verdade, o trabalho em plataformas online, representa formas de subordinação e sujeição de consumidores e trabalhadores, criado para ampliar o lucro do capital (FONTES, 2017).

Como novos locais de acumulação de capital que apresentam inclusive clivagens de raça e gênero, as plataformas, funcionam também como locais de “produção dual de valor”: produzem valor monetário pelo serviço prestado (incrementado pelo valor de uso) e valor especulativo em razão dos dados produzidos antes, durante e depois do serviço prestado (VANDOORN, 2021).

Segundo Ilo (2019):

As plataformas oferecem oportunidades, mas que trazem no pacote muitos problemas, principalmente para os trabalhadores. Problemas que estão relacionados à regularidade do trabalho, às condições de trabalho e renda, proteção social, direito à negociação coletiva, etc. Assim, sem dúvidas, o trabalho em plataformas digitais apresenta condições laborais consideradas desafiadoras, uma vez que incluem baixa volatilidade de ganhos e renda, encerramento injusto das contas dos trabalhadores, acesso limitado ao trabalho e à proteção social (ILO, 2019; 2021a).

Ao tentarem imprimir o rótulo de autônomos aos trabalhadores, as plataformas mascaram a verdadeira relação entre as partes como forma de evitar problemas jurídicos e transferir custos fixos que são convertidos em responsabilidades aos trabalhadores nas plataformas.

A ideia central da uberização é reduzir o trabalhador na exata medida necessária, enquanto fator de produção, às necessidades do capital. Esse trabalhador, denominado “empreendedor”, é transformado em um trabalhador *just-in-time*, um gerente subordinado, que arca com os riscos e custos da sua própria produção (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020; ABÍLIO, 2020). O Novo trabalho através das plataformas digitais (aplicativos) atualmente é considerado como um novo laboratório em se apresenta experiências com o capital e luta dos trabalhadores contra a datificação-financeirização sob a ordem neoliberal.

Sabe-se que esse laboratório não surgiu com a criação da uberização, consiste numa materialização e nas consequências herdadas do processo histórico onde se constata o capitalismo rentista, ideologia do Vale do Silício, extração de dados e gestão neoliberal. Consideradas geradoras de privilégios, essas plataformas obrigam os trabalhadores a gerirem suas próprias sobrevivências diante de todas as vulnerabilidades impostas e que só ele pode superar, afinal, como as plataformas usam em seus discursos, “só depende do trabalhador” (GROHMANN, 2020a; 2021).

4 DESAFIOS ENFRENTADOS PELO MOTORISTA DA UBER

De acordo com Reis e Aguas (2014), o grande índice de desemprego no mercado de trabalho brasileiro, que se tem enfrentado pelo país, leva o desempregados buscar uma ocupação formal com registro em carteira profissional, e se não consegue, buscam uma ocupação informal sem registro em carteira profissional, isso acontece frequentemente, a empresa de aplicativo Uber é um dos meios informais procurados pelos desempregados, mesmo consciente da não existência de vínculo empregatício.

Ferrer e Oliveira reforçam essa visão ao afirmarem que a economia moderna promove a fragmentação do trabalho com o surgimento de novos segmentos que promovem a precarização do trabalho. Em outras palavras, “uma grande parcela do desemprego é resultado da dispensa do titular de emprego formal, substituído pelo emprego informal ou pela tecnologia, que extingue o posto de trabalho tornado vago pela dispensa” (FERRER; OLIVEIRA, 2018, p. 189). É nesse sentido, que concluem que o desemprego estrutural favorece o desenvolvimento do mercado de trabalho informal.

Faz-se necessário trazer o conceito legal de empregado, mediante o acordo naCLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que discorre em seu art. 3º da seguinte forma: “Toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Delgado, define o conceito de empregado:

Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.” (DELGADO, 2014, pag. 378).

Para concretização de trabalho é necessário que tenhamos a participação de dois elementos: uma pessoa física e uma pessoa jurídica ou física isto é, mediante quem será o empregador. Para Barros, deve o empregado exercer suas atividades de forma pessoal, para uma substituição será necessário a concordância entre empregador e empregado (BARROS, 2016).

Segundo Rodriguez, o princípio da primazia da realidade significa: "Em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos." (RODRIGUEZ, 1997, pag. 217).

Para Delgado (2008), "é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador." Isso significa que quando um empregador contrata uma pessoa, é aquele indivíduo que tem a obrigatoriedade de cumprir o acordado, não sendo possível o trabalhador repassar tal incumbência a outrem. Verificamos que o motorista da Uber tem a matrícula institucional personalíssima, sendo vedada a designação de outro condutor em seu lugar: os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros.

O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação. Para todo empregado existe o salário, Martins conceitua que o contrato de trabalho é oneroso, pois o empregado deve receber salário pelos serviços prestados ao empregador. Se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego (MARTINS, 2016).

Diante do supracitado é notório que a atividade exercida pela empresa Uber não realiza vínculo empregatício, faz a união dos prestadores de serviços com os usuários, proporcionando ao motorista total liberdade em realizar suas atividades em dias que ele escolher como também seu horário para trabalhar, e a maior parte do pagamento fica com ele, não se pode afirmar subordinação, para outros pesquisadores a Uber é considerada responsável pela precarização, já que não realiza os contratos como empregados, para outros pesquisadores, a Uber é a responsável pela precarização, pois se o motorista não alcançar um número de pontuação determinado pela empresa, de imediato o motorista é desligado do aplicativo Uber.

Delgado aponta que: "A eventualidade, para fins celetista, não traduz intermitência; (...) se a prestação de serviço é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade." (DELGADO, 2012, pag. 290).

Delgado aponta três dimensões, que são a clássica, a objetiva e a estrutural,

(...) a conjugação dessas três dimensões da subordinação – que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia – permite separarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2012, pag. 298).

A subordinação é definida por Nascimento como: "Situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregado o poder de direção sobre a atividade que desempenhará." (NASCIMENTO, 2006, pag.105).

Nascimento que define a teoria estrutural como:

A subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize não aos objetivos do empreendimento, nem receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (NASCIMENTO, 2006, pag.105).

A subordinação está evidente em relação ao vínculo empregatício, pois são inúmeras as instruções a serem seguidas pelos prestadores de serviços da empresa. Vemos que o motorista trabalha sobre pressão utilizada pela empresa.

5 CONCLUSÃO

Atualmente, consta muitas polêmicas, porém envolve o aplicativo Uber no transporte individual de passageiros, podemos constatar que o motorista tem que cumprir as normas da referida empresa, caso isso não aconteça, o motorista será desligado da empresa sem nenhum direito jurídico, precisamos buscar a criação de uma modalidade de trabalho, onde os motoristas possam ter garantias e direitos.

A lei trabalhista no Brasil, destaca que o vínculo empregatício compõe o labor por pessoa física, com onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, é considerado prestação de serviço, ou uma relação de emprego. Diante dos elementos citados, e se comprovado que o motorista está inserido neste vínculo, é essencial para que se reconheça o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa de aplicativo, já que o motorista ao oferecer seus serviços a referida empresa, ele recebe todas instruções da empresa, sendo obrigado a seguir todas as normas, para poder vincular seus serviços a empresa.

Atualmente o sistema jurídico busca legalizar os motoristas de aplicativos, através das normas legais do trabalhador, que possam assegurar os direitos trabalhistas e proteger os prestadores de serviços de Uber, enquanto isso não acontece a empresa de Uber continua com sua flexibilização, prestando seu serviço, porém sem nenhum vínculo empregatício.

Normas trabalhistas são normas legais. Para que haja fiscalização é necessário que exista uma lei assegurando os direitos trabalhistas dos motoristas de app como a Uber. Para que seja legalizado as Normas trabalhistas, cabe ao Poder Judiciário e aos órgãos de fiscalização assegurar que a lei seja cumprida, saindo da utopia para uma realidade de suma necessidade na vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. Revista do Instituto Humanitas Unisinos, on-line, Rio Grande do Sul, nº503, ano XVII, 24 abr.2017. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em: 15.jul. 2021. ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. Estudos Avançados [online], v. 34, n. 98, pp. 111-126, abril 2020.

ACCORSI, André. **Uberização do trabalho**: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez./2019.

ACOSTA, Emerson Trindade; RUPPENTHAL, Melani. **Uberização do trabalho** 2019. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/uberizacao-do-trabalho/>

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. LTr, 2016.

CARVALHO, S. M. C.. **O Desenvolvimento Econômico e o Processo de Globalização**. In: Seminário de Jovens Pesquisadores em Economia e Desenvolvimento (SJPE&D), 2016, Santa Maria. Anais do Seminário de Jovens Pesquisadores em Economia e Desenvolvimento. Santa Maria, 2016. v. 3.

CARELLI, R. D. L. **O caso Uber e o controle por programação**: de carona para o século XIX. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2014.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce"** : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71,2017.

DESLANES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 31. Ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

FERRER, W.M.H; OLIVEIRA, L.J. de. **Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural**. Revista Direito UFMS, Campo Grande, MS, v.4,n.1, p.177-194, 2018.

FILGUEIRAS, V; CAVALCANTE, S. **What has changed: a new Farewell to the Working Class?**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Revista Marx e o Marxismo. V.5, n.8, jan/jun, 2017 (p. 45-67).

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019.

GANDINI, Alessandro. Labour process theory and the gig economy. **Human Relations**, p. 1-18, 2018.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: **empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, R. (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal**. Revista Eptic, v. 22, n. 1, jan/abr. 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>. Acesso em: 15 out..2022.

HUWS, Ursula.; SPENCER, Neil H.; COATES, Matthew.; HOLTS, Kaire. **The Plataformisatin of work in Europe: highlights from research in european countries**. Bruxelas: University of Hertfordshire, Fundation for European progressive studies, 2019.

ILO. **International Labour Organization. Can digital labour platforms create fair competition and decent jobs?**. Infostories, february, 2019. Disponível em:<https://ilo.org/infostories/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-OutlookReport-2021#introduction>. Acesso em 10.mai.2021.

LAKATOS, EM. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. 14ª. São Paulo: Saraiva, 2006.

MARTINS, I. (2020). **Home office deve ser tendência entre empresas após a pandemia**. Correio Braziliense. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/ /eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoformacao-2016,869603 /home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml>. em 30 de agosto de 2020.

MELO, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho doméstico**. Limites e tensões. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano -a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.

Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017. Acesso em: 29 out. 2022.

MORAES, R. B. S., OLIVEIRA, M. A. G., ACCORSI, A. **Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo.** Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, 6(3), dez., p. 647- 681, 2019.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, R. (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

REIS, M.; AGUAS, M.. Duração do desemprego e transições para o emprego formal, a inatividade e a informalidade. **Economia Aplicada**, v. 18, n. 1, p. 35-50, 2014.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. **As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho.** In: NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei et al. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Organização de Ricardo Antunes. Tradução Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

SIGNES, A. T. **O mercado de trabalho mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.** In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – 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. Acesso em: 29 Outubro de 2022.

VAN DOORN, Niels. **Trabalho em plataformas é trabalho de minorias.** In: GROHMANN, R. (organizador). Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021.