

## UBERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Anna Carolina Dias<sup>1</sup>

### RESUMO

Com o avanço da tecnologia o trabalho informal proporcionado por plataformas digitais usando aplicativos tem crescido de maneira exponencial e ganhado muitos adeptos não apenas no Brasil, como também em outras partes do mundo, mudando as relações de emprego e trabalho. Este artigo levanta a questão da uberização do trabalho e as consequências para o trabalhador uma vez que o mesmo labora sem ter nenhum direito trabalhista, uma vez que não há nenhuma lei que regulamenta esse tipo de trabalho. E isto tem sido tema de inúmeros debates no âmbito do Direito Trabalhista Brasileiro. Para este trabalho foi realizada uma pesquisa exploratória, bibliográfica, embasada em livros, artigos acadêmicos sobre o termo elencado. É uma pesquisa de caráter qualitativo e o método é o indutivo. A realização desse estudo mostra claramente que a uberização na reforma trabalhista tem se valido das brechas encontradas por causa da flexibilização das leis do trabalho e que o fenômeno da uberização como forma de exploração produtiva fere os Direitos Trabalhistas.

Palavras-chave: Uberização do trabalho. Precarização do Trabalho. Direito Trabalhista.

### ABSTRACT

With the advancement of technology, informal work provided by digital platforms using applications has grown exponentially and gained many fans not only in Brazil, but also in other parts of the world, changing employment and work relationships. This article raises the issue of the uberization of work and the consequences for the worker, since he works without having any labor rights, since there is no law that regulates this type of work. And this has been the subject of numerous debates within the scope of Brazilian Labor Law. For this work, an exploratory, bibliographical research was carried out, based on books, academic articles on the

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela UFJF, campus Governador Valadares. E-mail: Anna-carolina95@hotmail.com

listed term. It is a qualitative research and the method is inductive. The realization of this study clearly shows that uberization in the labor reform has taken advantage of the gaps found due to the flexibilization of labor laws and that the phenomenon of uberization as a form of productive exploitation violates Labor Rights.

Keywords : Uberization of work. Precariousness of Work. Labor law.

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa aborda o fenômeno da uberização da relação de trabalho e como essa nova relação é vista pelos empregadores, também pelo trabalhador bem como no âmbito jurídico do direito trabalhista. Tem como objetivo mostrar que a uberização do trabalho, pelo fato de não ter nenhuma lei que regula esse tipo de labor, deixa os trabalhadores – que são vistos como autônomos, sem seus direitos trabalhistas.

Sabe-se que as transformações do trabalho têm acontecido ao longo da história e muito mais no âmbito do capitalismo moderno. Com a produção em massa ocorrendo de maneira mais rápida e eficiente, e com máquinas cada vez mais aperfeiçoadas, os espaços ocupados pelo trabalhador que vende sua força de trabalho sofreram mudanças drásticas. E ainda, a *internet* com suas plataformas tem promovido a ligação entre o trabalhador e a empresa, que tem crescido e prosperado em consequência da redução de custos por causa da desregulamentação do mercado de trabalhadores informais e autônomos.

A criação dessas novas relações de trabalho dá a falsa ideia de autonomia e liberdade para a escolha de horários de trabalho e isso cria, na maioria das vezes, uma visão deturpada do que realmente seja essa nova relação de gerenciamento e de controle do trabalho. Trabalhadores sem as devidas garantias trabalhistas por falta do reconhecimento do vínculo empregatício.

Algumas empresas funcionam assim, e a mais popular dentre estas é a Uber, uma plataforma de transporte de passageiros. A partir daí nasceu o adjetivo “uberização”, por se tratar de um fenômeno que se apresenta como uma nova forma de exploração de trabalho, influenciado pelos novos recursos tecnológicos disponíveis no mercado digital, que influenciam diretamente no mercado de trabalho.

A uberização da relação de trabalho pode ser definida como a precarização das condições do mesmo, uma vez que o vínculo empregatício é inexistente nesse modelo laboral que teoricamente é mais flexível por prestar serviços conforme a demanda e onde o profissional seria seu próprio chefe e responsável por gerenciar o seu tempo.

A hipótese que serviu como ponto de partida, repousa na compreensão dos efeitos que a uberização causa, devido a falta de amparo nas leis trabalhistas e os efeitos negativos para os trabalhadores como a jornada de trabalho e a ausência de benefícios, bem como a questão da subordinação que é também o centro das discussões. A pergunta norteadora do trabalho: de que maneira a uberização do trabalho aprofunda desigualdades através da precarização do emprego?

Para levantar esses dados foi realizada uma pesquisa exploratória, classificada como bibliográfica e foram usadas fontes primárias e secundárias. Embasada em artigos acadêmicos publicados em *sites* como o *Google Scholar*, *SCIELO*, em artigos publicados na *Internet* sobre o tema elencado. É uma pesquisa de caráter qualitativo e o método é o indutivo, considerado por muitos especialistas como o método de excelência para as Ciências Sociais. A pesquisa bibliográfica foi fundamentada nos autores: Aguiar (2018), Antunes (2005, 2018, 2020), Barros (2011), Cardoso, Artur, Oliveira (2020), Cavalcante (2011), Cunha (2016), Delgado (2017), Flausino, Rezende, Brisola, Silva (2022), Kannan, Arruda (2013), Leite (2019), Mannrich, Boskovic (2022), Máximo (2019), Ribeiro (2015), Romita (1979), Silveira (2020), Subar (2022), além de outros autores não citados.

Este trabalho foi dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo esta introdução contemplando os objetivos, as hipóteses, a justificativa do presente. No segundo capítulo uma breve abordagem histórica dos modos de produção e organização do trabalho a partir da Segunda Revolução Industrial, os principais modelos produtivos como o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo e Indústria 4.0 e as plataformas digitais e o capitalismo tecnológico, buscando compreender o impacto destas transformações dentro do Direito e da própria sociedade, que precisa se adaptar para se adequar às exigências da produção.

O terceiro capítulo discorre sobre a relação de emprego ou não entre os colaboradores e plataformas - crise da subordinação. O capítulo quatro lecionará sobre a caracterização da relação de emprego no Ordenamento Jurídico Brasileiro. E as considerações finais.

## **2 MODOS DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Os modos de produção segundo Sousa (s.d.) “referem-se à maneira pela qual os seres humanos produzem coletivamente os seus meios de subsistência e se associam economicamente em sociedade”. Um modo de produção é baseado no sistema socioeconômico dominante assim dividido: produção, circulação e consumo. (SOUSA).

O modo de produção capitalista surgiu com o fim do feudalismo e se caracteriza por transformar o trabalho em mercadoria por meio do processo de assalariamento da força de

trabalho, a partir da Revolução Industrial, um processo iniciado na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVII e migrou para outros países da Europa, com o passar do tempo.

## 2.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial foi um marco para o início do capitalismo. Seu pioneirismo se deve ao fato do surgimento da primeira máquina a vapor, ocorrido em 1698, produzida por Thomas Newcomen e aperfeiçoada pelo matemático e engenheiro britânico James Watt. Entretanto, primordialmente, suas mudanças marcantes começaram durante o século XVII, o que gerou grande desenvolvimento e consequente iniciação do modelo capitalista. A Revolução Industrial mudou a vida das pessoas que migraram do campo para a cidade, criando os bolsões de miséria por causa do excesso de mão de obra. (CAVALCANTE, 2011).

Houve uma transformação radical no tipo de trabalho: de um lado o capital e os meios de produção, do outro o trabalho. Os trabalhadores estavam concentrados em fábricas insalubres que segundo Cavalcante (2011, p. 06), “abrigavam massas de trabalhadores, em condições miseráveis. Não havia garantia contra acidente nem indenização ou pagamento de dias parados neste caso. A mecanização desqualificava o trabalho, o que tendia a reduzir o salário”, sem contar com as extenuantes jornadas de trabalho. Conforme ilustra Alice Monteiro de Barros,

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidentes. [...] A lei de bronze, em vigor à época, considerava o trabalho uma mercadoria, cujo preço era determinado pela concorrência que tendia a fixá-lo no custo da produção e a estabilizá-lo a um nível próximo ao mínimo de subsistência. (BARROS, 2011, p. 51).

Tudo isso ensejou a criação de sindicatos, visando melhores remunerações e condições mais dignas com propiciando o surgimento de dois importantes movimentos para a classe operária, o Ludismo e o Cartismo. O Ludismo era violento e foi uma das primeiras manifestações da classe operária. Segundo Lhullier (2013, p. 14), “era um movimento desorganizado e violento era contemplado por esquadrões ludistas que transitavam pelas ruas inglesas portando martelos, pistolas e outros objetos utilizados para concretizar seus objetivos”, destruindo máquinas e fábricas. Já o Cartismo “reivindicava, de forma ordenada, melhores condições laborais com jornadas mais brandas, direitos políticos, sufrágio universal, voto secreto, entre outros direitos exigidos.”

Após as grandes lutas de classes, a modulação das fábricas perante as leis trabalhistas, e a difusão da criação de aparelhos aprimorados, maquinários e da energia elétrica, houve um grande aumento da produção de bens duráveis, principalmente os carros e eletrodomésticos. Desde então, com a alta demanda destes produtos, os meios capitalistas de produção se desenvolveram com foco para a acumulação de mercadorias, de acordo com a demanda e seu valor de uso, visando o lucro das grandes indústrias voltadas para a formação de capital financeiro.

Para Cavalcante (2011), a Revolução Industrial consolidou o capitalismo, aumentou de maneira acelerada a produtividade do trabalho, deu origem a novos comportamentos sociais em razão das novas formas de acumulação de capital e atrelado à isso, nasceram novos modelos políticos e uma nova maneira de enxergar o mundo. E “talvez o mais importante, contribuiu de maneira decisiva para dividir a imensa maioria das sociedades humanas em duas classes sociais opostas e antagônicas: a burguesia capitalista e o proletariado.” (CAVALCANTE, 2011, p.04).

O crescimento da indústria após a Revolução Industrial juntamente com o desenvolvimento do capitalismo moderno resultou na criação de modelos de produção industriais como o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo, na tentativa de organizar a produção de bens, controle de gastos, dos trabalhadores e o retorno financeiro. Tendo como foco aspectos diferentes da produção, cada modelo pensado teve um impacto diferente de acordo com as necessidades da época.

## 2.2 TAYLORISMO, FORDISMO, TOYOTISMO

O modelo de administração de empresa conhecido como Taylorismo nasceu no início do século XIX, criado pelo norte-americano Frederick Taylor. Esse modelo de administração é conhecido como Administração Científica, baseava-se em técnicas para otimização do tempo realizado em determinada tarefa. Para Taylor, “as atividades relacionadas à execução deveriam ser separadas daquelas consideradas diretivas. Os serviços concernentes à execução eram classificados, cronometrados, sem deixar qualquer margem à imaginação do operário”. (DE MASI, 2003, p. 128-129 *apud* CUNHA, 2016, p. 185).

Conforme Cunha (2016), suas principais características são: a otimização e racionalização das tarefas a serem realizadas, geração de estoque, controle de qualidade ao final do processo produtivo, elevação de produção industrial no menor tempo possível e aperfeiçoamento do trabalho, de modo que cada operário realize apenas uma atividade trazendo o menor custo benefício, resultando na padronização do trabalho e maior controle de produção.

Taylor propôs a ideia de uma gerência que criasse, através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras padrões de executar o trabalho. Essas regras padrões seriam obtidas pela melhor equação possível entre tempo e movimento. Para Taylor a garantia da eficiência era papel fundamental da gerência. Assim, criava-se métodos padronizados de execução que deveriam otimizar a relação entre tempo e movimento. (RIBEIRO, 2015, p. 66).

O Taylorismo serviu de base para todos os modelos produtivos que se sucederam – como o Fordismo e o Toyotismo – e mudou abruptamente as relações trabalhistas. O Fordismo, apesar de ter se originado do Taylorismo, possui suas particularidades. Henry Ford inovou a indústria automobilística ao introduzir a esteira rolante na linha de montagem, fazendo com que o operário ficasse em posição fixa para a realização de sua função, permitindo assim o controle do ritmo de trabalho. Os movimentos eram repetitivos.

Desta forma, a linha de produção comportava uma verdadeira divisão do trabalho. Para cada parte da produção, um operário (ou um grupo de operários) executava uma determinada tarefa; a interligação entre as partes da tarefa era realizada pela esteira, o que conferia um ritmo de trabalho programado pela gerência. (CUNHA, 2016, p. 186).

O modelo idealizado por Ford também é marcado pela confecção em massa de bens para que seu consumo seja realizado ao mesmo tempo, contudo, este modelo exige muito dos trabalhadores com jornadas extremamente cansativas devido ao ritmo intenso de fabricação, além da divisão bem clara entre os engenheiros técnicos que obtinham o controle e conhecimento das técnicas, e os trabalhadores como meros executores do serviço. O sistema capitalista sofreu grandes mudanças a partir do Fordismo, pois este instaurou um novo padrão de produção, de organização do trabalho e da acumulação de riquezas. Conforme o Procurador do Trabalho Tadeu Henrique Cunha,

[...] fordismo/taylorismo não se consubstancia em mera técnica de gestão administrativa voltada ao recrudescimento da produção e dos lucros, mas igualmente, e sobretudo, como um modo de organização da sociedade direcionado à expansão e manutenção do sistema capitalista de produção. (CUNHA, 2016, p. 189).

Ainda na década de 70, foi criado no Japão um sistema de produção embasado na tecnologia, informática e robótica. Essa forma de organização do trabalho se originou e desenvolveu na Toyota, empresa automobilística fundada por Eiji Toyoda. O modelo japonês de produção (o toyotismo) nasceu como solução para a crise.

O Toyotismo inovou ao trazer características bem diferentes do Taylorismo e Fordismo, pois neste modelo mais flexível o trabalhador não fica limitado a apenas uma tarefa, se envolve

em diversas atividades, e o trabalho é desenvolvido de acordo com a demanda, para melhor atender as necessidades do consumidor. A Gestão de Organização do Trabalho era chamada *just-in-time*: produzir no tempo certo e na hora certa, ou seja, não há acúmulo de mercadorias, sendo a produção feita em lotes. Aqui se faz presente o trabalho em equipe, pois este é nivelado para que o esforço seja distribuído igualmente ao longo do tempo. (CUNHA, 2016).

### 2.3 INDÚSTRIAS 4.0 - PLATAFORMAS DIGITAIS E CAPITALISMO TECNOLÓGICO

Após os grandes eventos decorrentes da Revolução Industrial, por muitos anos esta foi voltada apenas para a industrialização de bens através desses modelos de produção, transformando matéria prima em objetos prontos para serem consumidos. Contudo, na contemporaneidade, com o advento da internet e avanço das ferramentas de informação comunicação, inovações romperam o *modus operandi* da indústria de bens e criaram um mercado das tecnologias disruptivas. As relações de consumo são impactadas pela modernização de modo que os custos operacionais se tornam baixíssimos e com maior eficiência, pois agora os algoritmos fazem boa parte do trabalho. Porém, apesar da presença destes dados e da automação ser muito fortes na indústria de serviços, o trabalho humano ainda é essencial para que ocorra a sua prestação. Assim, são levantadas algumas questões sobre o impacto dessa ferramenta no mercado de trabalho e colaboração profissional.

Desde a chegada de novas tecnologias tem-se o aumento das produções em massa e a diminuição dos trabalhadores. Este fato se dá em decorrência dos diferentes processos de mecanização, que demandam cada vez menos intervenção humana. Com isto, a taxa de desemprego cresce de forma contínua à medida que empresas, visando maior lucro, optam pela menor contratação qualificada possível. Deste modo, o mercado informal cresce devido não somente à substituição da mão de obra humana, mas também às maiores exigências quanto à qualificação profissional.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), 41,4% da população brasileira ocupada, se encontra trabalhando na informalidade, sendo que muitas dessas pessoas visam uma saída para tirarem seu sustento em aplicativos de serviços, achando-os proveitosos, pois estes almejam o desenvolvimento tecnológico para a melhoria e aperfeiçoamento das relações humanas. Entretanto, as relações de trabalho nesse meio são bastante fragilizadas, formando o “novo proletariado da era digital” como conceitua Ricardo Antunes (2018). A precarização sofrida por esse novo proletariado em meio às tecnologias disruptivas começa pela tentativa da autonomização dos contratos de trabalho. Flávia Máximo

(2019) determina que a heterogeneidade das formas de prestação de serviço faz com que seja difícil regulamentar essas relações laborais, o que conseqüentemente afeta a proteção jurídica do trabalhador.

Por trás da facilidade na prestação de serviços por aplicativos, a flexibilização do trabalho gera uma sensação de escravidão digital, pois os trabalhadores devem estar disponíveis em todo o tempo, esperando uma chamada e são pagos estritamente pelo serviço prestado.

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos "aplicativos", que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão. (ANTUNES, p.34, 2018).

A sucumbência das atividades tradicionais, manuais e mecânicas, agora é sob o comando informacional-digital, iniciando uma fase de subsunção real do trabalho ao capital. Com isso, gera-se uma grande força de trabalho humano que ficará desamparada, sem proteção e sem perspectiva de futuro. (ANTUNES, 2018).

O setor de serviços vem crescendo exponencialmente na atual era digital, como o transporte por aplicativo, serviços de entrega de comida e objetos, *streaming* e varejo-online; dentre outros. Essa nova sociedade digital transformou a sociedade laboral coletiva em concorrência, colocando no centro o capital em detrimento do trabalho (KANAN; ARRUDA, 2013). Os bancos de dados, cifras e códigos substituem identidades e assinaturas dos trabalhadores, agora ressignificados como colaboradores do sistema, numa tentativa de driblar as leis trabalhistas.

Esta expansão trouxe vantagens como alternativas ao desemprego, possibilidade do ganho de renda extra e a flexibilidade do tempo de carga de trabalho, porém, também se constitui de muitas desvantagens como, a instabilidade financeira, visto que não há salário fixo como em um emprego tradicional. No que tange aos direitos dos prestadores de serviços que recorrem às plataformas digitais para trabalhar, não existe nenhum seguro ou auxílio a respeito da segurança do associado. (KANAN; ARRUDA, 2013).

O modo que esse tipo de trabalho foi implantado e divulgado permitiu, de uma forma negativa, a flexibilização das regras já existentes para proteção de quem presta serviços por aplicativo, havendo um desamparo, tanto por falta de regulamentação, quando se recorre a Justiça do Trabalho, quanto pela falta de responsabilidade das empresas que transferem todo o



risco para o trabalhador. O entendimento de Antunes (2005) sobre uma nova morfologia do trabalho contribui para ampliar as reflexões aqui postas, uma vez que ele destaca que

a sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, part-time, exercendo trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo" (ANTUNES, 2005, p.143).

Autonomia e liberdade são atrativos comumente usados pelas instituições, que se apresentam apenas como uma ponte entre quem quer fornecer o serviço e aquele que busca o mesmo, excluindo assim, um dos principais elementos que caracterizam a relação de emprego, a subordinação, a uberização do trabalho. “A este movimento de intensa precarização do trabalho que reina nas plataformas digitais de transporte e entrega e, em tantos outros aplicativos oriundos da economia do compartilhamento, nomeou-se ‘uberização do trabalho’[...]”. (FLAUSINO et al. p.36, 2022).

Esse termo ‘Uberização’ surgiu no Brasil em meados de 2014, por ocasião da Copa do Mundo no Rio de Janeiro, com a chegada da empresa Uber. Todavia, só ganhou popularidade entre os anos de 2017 e 2018, trazendo consigo a possibilidade de fácil acesso ao trabalho informal, o que foi de grande valia perante a crise econômica que assolava o país naquele momento. Se popularizando cada vez mais, adquiriu rapidamente novos adeptos e ganhou seu espaço. Logo, começaram a surgir novas plataformas semelhantes com diferentes propostas, mas com um mesmo intuito: suprir a grande demanda do mercado, e oferecer alternativas ao desemprego.

A Uberização do trabalho, de acordo com Antunes (2020, p. 13), pode ser conceituada como um “[...] processo no qual as Relações de Trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de prestação de serviços”.

Segundo Oliveira et al. (2020), (apud CARDOSO et al.,2020) as plataformas em questão podem ser categorizadas como mistas ou híbridas e puras, essas, respectivamente, se caracterizam como uma aglutinação de interesses, possibilitando interações entre as partes envolvidas, porém com preços já predefinidos pelo aplicativo. Por outro lado, as puras não possuem este tipo de controle, já que visam apenas conectar ofertas e demandas. As plataformas digitais podem ser definidas como,

[...] modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela

empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial (OLIVEIRA et al., 2020 p. 13, apud. CARDOSO et al., 2020, p. 210).

Outra questão relevante está na maneira em que as empresas conseguem atuar de forma análoga às tradicionais, regidas por algumas das normas já existentes. Os mecanismos buscam ofertar liberdade e autonomia, possuindo assim, a opção de aceitar o trabalho em questão ou não, há também a independência no que se refere à escolha de horários e dias, totalmente a critério do autônomo. Entretanto, ao tratar os aplicativos como algo inovador, acarreta em uma série de problemas no que diz respeito à correção de adversidades a curto e longo prazo. Segundo Subar, (2022, p. 32) “A uberização é um modelo negocial muito bem arquitetado. É pautado na remuneração por produtividade (quanto mais viagens, maior a renda) e classifica os trabalhadores como autônomos para libertar-se das “amarras” de uma legislação protetiva.”

### **3 RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE OS COLABORADORES E PLATAFORMAS - CRISE DA SUBORDINAÇÃO**

As relações de emprego oriundas do modelo de compartilhamento digital representam um desafio ao paradigma da subordinação, pois nos trabalhos por plataformas digitais, encontra-se dificuldade na caracterização desse pressuposto de suma importância para o estabelecimento da relação empregatícia (KANAN; ARRUDA, 2013). Tendo em vista as novas formas de gestão nos trabalhos por aplicativos ou por demanda, a flexibilidade na relação entre empregado e empregador, seja em relação ao lugar, tempo ao tempo e modalidades de prestação de serviços, resulta numa crise da concepção de subordinação que segundo Silveira (2020) é “a subordinação virtual, que seria a subordinação no teletrabalho [que é] a subordinação à distância, onde o empregador controla o empregado por meio de relatórios, tarefas, etc.”

Nas novas formas de gestão dos empregados nos trabalhos por aplicativos, nesta modalidade, o controle das atividades não segue o padrão clássico, pois a prestação do serviço se dá fora do estabelecimento do empregador, sendo assim, nesses moldes, o controle do empregado não é exercido sobre a execução de uma tarefa, e sim sobre os resultados obtidos. Esse ponto específico traça uma linha divisória tênue entre o trabalho autônomo e a relação de emprego, conforme lecionam Cardoso, Artur e Oliveira. (2020):

Na atualidade das plataformas digitais de trabalho, esse trabalho em que o prestador aparece como “livre” para se ativar ou não na plataforma de trabalho configura o sintoma maior da crise da subordinação. Com as potencialidades de gestão por gamificação (que define prêmios, punição e competição) e o controle por algoritmo,

as empresas plataformas dirigem uma atividade econômica sem recorrer ao clássico padrão de trabalho apoiado nas relações de hierarquia-disciplina. Estas novas estratégias de gestão “algorítmica” do labor sinalizam para a aparência de autonomia e independência. (CARDOSO et al, 2020, p. 219 e 220).

As plataformas utilizam publicidades e marketing tendenciosos como um meio de atenuar, mascarar e até mesmo desconfigurar o elemento da subordinação para se esquivarem das regras trabalhistas. Expressões de efeito como “seja seu próprio patrão, faça seus horários, trabalhe quando quiser” são utilizadas para iludir e persuadir no sentido de mostrar a ausência ou inexistência da fiscalização ou prestação de contas passando a sensação de autonomia para abrandar os efeitos da subordinação. E,

por meio destes apelos linguísticos, o capital confunde a pessoa que trabalha, entregando a ele a falsa sensação de liberdade, autocontrole ou mesmo de poder mútuo. [...] Nessa perspectiva, a ilusão da parceira dos motoristas com as plataformas digitais de transporte e entrega se faz de maneira a envolver o indivíduo [que] se envolve de maneira subjetiva e emocional. (HAM, 2017, p. 64-65, apud FLAUSINO et al., 2022, p. 44).

Em contrapartida, mesmo com os esforços das plataformas em afastar esse elemento da relação de emprego, é certo afirmar que o prestador de serviços, mesmo fora dos estabelecimentos do empregador “é dependente porque sua força de trabalho não se realiza sozinha, pois pertence estruturalmente à empresa, fazendo parte desta e, como consequência possível, podendo ser subordinado” (CARDOSO, ARTUR, OLIVEIRA, 2020, p. 220).

Percebe-se com clareza que a subordinação está presente em seus três aspectos na relação motorista e aplicativo: o estrutural, para que o trabalho seja desempenhado, ou seja, a plataforma sem a qual não conseguirá trabalhar; o objetivo, considerando que a empresa só oferta seus serviços porque tem o trabalho dos motoristas; o algoritmo emite ordens mesmo uma direção pessoal dos trabalhadores esteja ausente. (KALIL, 2020, apud SUBAR, 2022).

#### **4 CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Para a melhor compreensão do tema, é necessário pontuar as diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego. Relação de trabalho é o gênero que engloba toda a junção jurídica na qual existe uma prestação de serviço através de uma obrigação de fazer, ou seja, aqui se encaixa todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existente no mundo jurídico, sendo suas espécies a relação de emprego, trabalho avulso, autônomo, eventual entre

outras modalidades. A relação de emprego é uma espécie da relação de que são caracterizadores do vínculo de emprego presentes na Consolidação trabalho que se concretiza somente se observados alguns elementos fático-jurídicos das Leis do Trabalho, são eles: a) ser pessoa física prestando trabalho para um tomador de serviço; b) pessoalidade por parte do trabalhador; c) onerosidade; d) não eventualidade; e) subordinação ao tomador de serviços. Esses elementos estão presentes nos artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Sobre os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) dispõe que, na pessoalidade, o contrato de trabalho é personalíssimo à pessoa física (humana) do empregado, não admitindo que pessoa jurídica seja enquadrada como empregada. A onerosidade é a remuneração que deve ser paga ao empregado pela prestação do serviço, é a retribuição financeira periódica e habitual em forma de salário. A não eventualidade dita que a prestação de serviço deve ser dar de forma contínua em um determinado espaço de tempo ou que seja cumprida uma tarefa específica, assim, uma pessoa física deve laborar de forma permanente para o empregador, entretanto, os trabalhos que se dão de forma eventual ou de forma esporádica não tipificam uma relação de emprego. No que tange a subordinação, esta se configura no estado de sujeição, ou seja, há um poder hierárquico e diretivo de dar ordens por força de contrato, onde o empregado tem dever de obediência em relação ao empregador.

O elemento da subordinação é considerado pela maioria dos doutrinadores o critério mais importante para a caracterização da relação de emprego, nesse sentido, Arion Sayão Romita, leciona que:

Tornou-se uniforme o pensamento dos juristas pátrios, quanto à indicação do critério diferencial do contrato de trabalho: é o estado de subordinação, que se concretiza numa dependência hierárquica e disciplinar, mediante a qual a atividade do empregado fica vinculada às iniciativas e às ordens do empregador. (ROMITA, 1979, p. 70)

Nesse sentido, a compreensão de todas as dimensões da subordinação é de suma importância para que se entenda como se deu a evolução dos meios de controle do empregador em relação ao surgimento dos trabalhos por plataformas digitais. As interpretações sobre o termo "dependência" presente no artigo 3º da CLT provoca várias reflexões sobre a sua

natureza. No entanto, já é pacificado que a palavra "dependência" se refere exclusivamente à subordinação, evidenciando o vínculo pessoal entre os polos numa relação de emprego.

De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade “poder de direção versus subordinação” não mais autoriza o recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a ótica essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (caput do art. 3º do diploma consolidado). (DELGADO, p. 326, 2017)

Delgado destaca três dimensões principais: a clássica, dimensão mais comum, que consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, e “manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”. (DELGADO, 2017, p. 327); a objetiva ocorre na “integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2017, p. 328), por fim a estrutural, onde “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2017, p. 328).

Para Delgado é importante mencionar que essas dimensões da subordinação na relação de emprego não são excludentes uma da outra, pelo contrário, se completam, pois “permite se superarem 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” (2017, p. 328). Sendo assim, é possível afirmar que o principal elemento caracterizador da relação de emprego, a subordinação, não fica limitada em uma só definição. Visto isso, houve mudança na redação do art. 6º da CLT através Lei nº 12.551, de 2011, trazendo a intenção do legislador em equiparar o trabalho a distância a situações de trabalho direto realizado no estabelecimento do empregador, dessa forma reconhecendo o elemento da subordinação na relação de emprego. A adição do parágrafo único no artigo supracitado dispõe que, “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Diante disso, Delgado (2017) aponta o visível esforço do legislador em reformular o conceito jurídico para renovar e adaptar suas aplicações das regras de acordo com as mudanças da sociedade, economia capitalista e do Direito do Trabalho. “Desde 2018, o Tribunal Superior do Trabalho tem paulatinamente construído sua jurisprudência no enfrentamento da natureza do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais.” (MANNRICH, BOSKOVIC, 2022).

Vários julgamentos foram realizados nesse período e os Ministros do TST entendem e reconhecem que não existe uma relação de emprego entre plataformas digitais e trabalhadores.

Segundo MANNRICH, BOSKOVIC (2022), a mais alta corte dá sinais claros sobre a necessidade premente do “legislativo construir o marco legal garantidor dos direitos fundamentais desses trabalhadores, sem prejuízo do espaço a ser reservado aos próprios atores envolvidos, evitando-se o desnecessário engessamento dessas relações que, por natureza são flexíveis”. Para o TST, esses trabalhadores não são empregados, tampouco autônomos. Portanto, “cabe ao estado democrático de direito assegurar-lhes a dignidade, na perspectiva dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.” (MANNRICH, BOSKOVIC, 2022), a exemplo de outros países que já criaram uma legislação a respeito.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A uberização do trabalho, tema central deste estudo, mostra claramente que ela aprofunda a desigualdade já que o trabalhador não tem os direitos trabalhistas preconizados por lei garantidos, e por essa razão, tem demonstrado que é uma situação de risco no Brasil, uma vez que leis conseguidas através de muitas lutas de movimentos sociais, juristas, políticos, têm sido flexibilizadas e isso pode ser um retrocesso nas questões sociais.

A pergunta norteadora deste trabalho foi: de que maneira a uberização do trabalho aprofunda desigualdades através da precarização do emprego? Ao longo desse artigo, foram contempladas algumas questões e conclui-se que esse novo modelo de trabalho que na teoria é mais flexível e que o profissional trabalha quando quer, acaba sendo uma inverdade. Na prática, o trabalhador informal na busca de maiores lucros, o trabalhador pode vir a adquirir severas consequências, como o alto desgaste físico e mental, deteriorando sua saúde a longo prazo, há também os inúmeros riscos no dia a dia quando se trabalha diretamente com o público, o que se agrava ainda mais devido à falta de segurança oferecida pelos aplicativos.

A falsa autonomia ofertada pelas plataformas, acarreta não somente em seu acesso exaustivo cada vez mais recorrente como também tem o papel de acobertar a falta de leis

trabalhistas. Esta segurança falha se dá, em partes, pela falta das manifestações e/ou pela divisão de opiniões acerca disto, pois, para muitos usuários desta forma de trabalho a modalidade em que se encontra é mais lucrativa do que seria em um eventual regime trabalhista com todos os direitos e salários pré-garantidos.

Vale ressaltar também, que em decorrência da uberização e a supervalorização dos aplicativos mediadores ocorre a redução de interesses em uma futura capacitação, visto que os trabalhadores se acomodam neste regime, que traz propostas e benefícios de forma equivocada.

Enquanto a Reforma Trabalhista não contemplar os trabalhadores que estão nas plataformas digitais, a desigualdade de aprofundará cada vez mais, provocando um retrocesso nas questões sociais.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do Trabalho 2.0 Digital e Disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar; BEZERRA, Zelia Costa Santos. Aspectos da subordinação no direito do trabalho. Suas implicações no contexto das novas tecnologias da comunicação e da informação.. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, [S.l.], v. 89, n. 01, p. 125-143, out. 2017. ISSN 2448-2307. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/109916/24540>>. Acessado em: 18 maio 2023
- ANTUNES, Ricardo (2005). O caracol e sua concha: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. **Asian Journal of Latin American Studies**, 18(4), 137-155.
- \_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- \_\_\_\_\_. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** (Mundo do trabalho). São Paulo: Boitempo, 2020.
- BRITO, Rebecca de Oliveira. A Uberização e seus reflexos no Direito do Trabalho. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/7884/3/A%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20seus%20reflexos%20no%20direito%20do%20trabalho.pdf> Acessado em 12 mar 2023.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo S. Oliveira. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial): 206-230., 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188681> Acessado em 18 abr. 2023
- CAVALCANTE, Zedequias V. **A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia**. Disponível em: [https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias\\_vieira\\_cavalcante2.pdf](https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf) Acessado em: 22 maio 2023



CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização - Tadeu Henrique Lopes da Cunha - **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 15 – n. 47, p. 183-210 – jan./jun. 2016

FLAUSINO, Juliana G.; REZENDE, Ana Paula N. de Barros; BRISOLA, Elisa Maria A.; SILVA, André Luiz da. Uberização o Trabalho: a identidade do proletário de serviços na era digital. **Interação**, Varginha, MG, v. 24, n.1, pp. 34-46, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33836/Interação.v24i1.662> Acessado em: 14 abr. 2023

IBGE – senso 2019. Disponível em: <https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/25534-desemprego-cai-para-11-8-com-informalidade-atingindo-maior-nivel-da-serie-historica.html> Acessado em: 14 abr. 2023

KANAN, Lilia A.; ARRUDA Marina P. de. **A organização do trabalho na era digital**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/RJcLVpKBksMkFjHxSVCm8Mh/?lang=pt> Acessado em: 02 jun. 2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LHULLIER, Felipe Dias. **A vigência das cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas de trabalho**. Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/103800/A\\_Vig%C3%Aancia\\_das\\_Cl%C3%A1usulas\\_Normativas\\_dos\\_Acordos\\_e\\_Conven%C3%A7%C3%B5es\\_Coletivas\\_de\\_Trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/103800/A_Vig%C3%Aancia_das_Cl%C3%A1usulas_Normativas_dos_Acordos_e_Conven%C3%A7%C3%B5es_Coletivas_de_Trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acessado em 22 abr 2023

MANNRICH, Nelson.; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. O trabalho em plataformas digitais na visão do TST. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-ago-07/mannricheboskovic-trabalho-plataformas-digitais> Acessado em: 01 jun. 2023

MÁXIMO, Flávia. **Gig economy e temporalidades do labor: tecnologias disruptivas e seus impactos na classe-que-vive-do-trabalho**. Disponível em: [https://www.academia.edu/41681847/GIG\\_ECONOMY\\_E\\_TEMPORALIDADES\\_DO\\_LABOR\\_TECNOLOGIAS\\_DISRUPTIVAS1\\_E\\_SEUS\\_IMPACTOS\\_NA\\_CLASSE\\_QUE\\_VIVE\\_DO\\_TRABALHO](https://www.academia.edu/41681847/GIG_ECONOMY_E_TEMPORALIDADES_DO_LABOR_TECNOLOGIAS_DISRUPTIVAS1_E_SEUS_IMPACTOS_NA_CLASSE_QUE_VIVE_DO_TRABALHO) Acessado em 25 maio 2023

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e Toyotismo**. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678> Acessado em: 25 maio 2023

ROMITA, Aryon Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Imprensa: Rio de Janeiro, Forense, 1979.

SILVEIRA, Douglas. **Subordinação na relação empregado-empregador**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82867/subordinacao-na-relacao-empregado-empregador> Acessado em: 14 abr. 2023

SUBAR, Julia Roberta. **Uberização do trabalho: Da (in)existência de relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber**. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/34759> Acessado em: 04 jun. 2023