

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

CASO UBER: UMA ANÁLISE DA PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

UBER CASE: AN ANALYSIS OF PRECARIOUS WORK RELATIONSHIPS

**Lucas Victor De Carvalho Gomes
Gustavo Barbosa de Mesquita Batista**

Resumo

As constantes transformações nas relações laborais podem favorecer a precarização e a flexibilização do trabalho. No Brasil, entre 2014 e 2016, com o consequente crescimento do desemprego, uma significativa parcela da população, excluída do mercado formal, precisava encontrar meios de subsistência. Assim, houve o crescente aumento do trabalho informal e uma das alternativas era trabalhar como motorista para empresas de aplicativos a exemplo da Uber. Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo analisar o processo de precarização das relações de trabalho a partir do caso da empresa-aplicativo Uber, com o enfoque de como a tecnologia que deveria ser benéfica ao trabalhador, pode se tornar mais um meio exploratório. O estudo foi realizado por intermédio de pesquisa documental e bibliográfica, utilizando-se da análise da literatura já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita, que abordavam o tema em análise para chegar às suas conclusões. Por fim, cabe destacar que, mesmo sendo um trabalhado informal, o motorista do Uber fica à mercê da organização. O trabalho pode ser até uma alternativa para o desemprego, no entanto, é preciso avaliar o que pode ser feito em terno de política pública para melhora da atividade.

Palavras-chave: Uber, Precarização, Trabalho, Relações laborais, trabalho informal

Abstract/Resumen/Résumé

The constant transformations in labor relations can favor precariousness and flexible work. In Brazil, between 2014 and 2016, with the consequent growth in unemployment, a significant portion of the population, excluded from the formal market, needed to find a means of subsistence. Thus, there was a growing increase in informal work and one of the alternatives was to work as a driver for app companies such as Uber. Therefore, this article aims to analyze the process of precarious labor relations based on the case of the Uber app company, focusing on how technology that should be beneficial to workers can become yet another exploratory means. The study was carried out through documentary and bibliographical research, using the analysis of literature already published in the form of books, magazines, separate publications and written press, which addressed the topic under analysis to reach its conclusions. Finally, it is worth highlighting that, despite being an informal worker, the Uber

driver is at the mercy of the organization. Work can even be an alternative to unemployment, however, it is necessary to evaluate what can be done in terms of public policy to improve activity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uber, Precariousness, Work, Labor relations, informal work

1. INTRODUÇÃO

As constantes transformações nas relações laborais podem favorecer a precarização e a flexibilização do trabalho. Com isso, cada vez mais a força de trabalho vem sendo atingida, com exigências acentuadas para que o trabalhador se molde ao formato que produza muito mais por muito menos.

No Brasil, entre 2014 e 2016, com o conseqüente crescimento do desemprego, uma significativa parcela da população, excluída do mercado formal, precisava encontrar meios de subsistência que, quase sempre, não contam com qualquer garantia trabalhista ou social. Assim, houve o crescente aumento do trabalho informal e uma das alternativas era trabalhar como motorista para empresas de aplicativos a exemplo da Uber.

No entanto, o trabalhador não recebe da empresa proteção contra desemprego, afastamentos involuntários, não é compensado pelo trabalho em longas jornadas ou sob condições insalubres, não tem reembolso de despesas com combustível e manutenção do veículo de trabalho, não conta com adicionais de viagens a trabalho.

Ademais, não usufrui de garantias decorrentes de instrumentos coletivos de classe (ACT - Acordo Coletivo de Trabalho e CCT – Convenção Coletiva de Trabalho), bem como qualquer proteção a que têm direito trabalhadores empregados, assegurada pela CLT.

Cabe frisar que o problema não é a tecnologia, mas sim a utilização da tecnologia pelos empresários para exploração da grande massa de produção. Assim, o objetivo principal do presente trabalho é analisar o processo de precarização das relações de trabalho a partir do caso da empresa-aplicativo Uber, com o enfoque de como a tecnologia que deveria ser benéfica ao trabalhador, pode se tornar mais um meio exploratório.

A metodologia utilizada se baseou na pesquisa documental e bibliográfica, por meio da análise da literatura já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita, que abordavam o tema em análise. O artigo está dividido em três partes: a primeira que traz o conceito de trabalho e sua importância na atualidade; na segunda parte do artigo falamos um pouco da era digital no século XX e seu impacto no ambiente de trabalho; já a terceira e última parte tem como foco de análise os trabalhadores de aplicativos digitais, da empresa de aplicativo Uber e a precarização do trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 OBJETIVO

O presente artigo tem como objetivo analisar o processo de precarização das relações de trabalho a partir do caso da empresa-aplicativo Uber, com o enfoque de como a tecnologia que deveria ser benéfica ao trabalhador, pode se tornar mais um meio exploratório.

2.3 METODOLOGIA

O estudo foi realizado através de pesquisa documental e bibliográfica, por meio da análise da literatura já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita, que abordavam o tema em análise.

2.4 O TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA NA ATUALIDADE

Antes de entrarmos no assunto principal do estudo discutiremos alguns conceitos, como a definição do termo “trabalho” que, de acordo com Veschi (2019), no seu sentido etimológico, “está localizado como derivação do verbo trabalhar, registrando-se no latim vulgar *tripaliāre*, interpretado como torturar, tendo raiz no latim tardio *tripalium*, em referência a um artefato de tortura usado pelos antigos romanos para castigar os réus ou condenados”¹. Ou seja, o trabalho possui como referência algo que causa sofrimento e fadiga.

Assim, já é possível notar que os trabalhadores são a parte vulnerável do processo produtivo. Por isso, não dispunham de muitos meios para frear as ações dos patrões. Na Revolução Industrial as mudanças sofridas pelos trabalhadores por causa da inovação dos meios de produção possibilitaram que eles se unissem em prol da coletividade, com reivindicação de condições mais dignas de trabalho, com redução de jornadas e garantia de remuneração (Martinez, 2009).

¹ Cabe frisar que na Antiguidade Clássica qualquer trabalho braçal era mal visto. Ou seja, a aristocracia não trabalhava e se dedicava às ciências e filosofia. Por isso, essa concepção de que o trabalho remetia a tortura.

Importante frisar que os primeiros instrumentos jurídicos, internacionalmente válidos, destinados à proteção do empregado, vieram desse movimento de tensão entre patrões e empregados:

em 1919 surge com o Tratado de Versalhes a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), este órgão é de fundamental importância a nível mundial, pois tem como principal função a proteção das 17 relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações (Santos, 2012, p. 16).

Ademais, nas últimas décadas com o modo de produção capitalista houve uma série de transformações no mundo do trabalho a nível global, devido ao processo que Mészáros (2011) chama de crise estrutural e sistêmica. Essa crise deu seus primeiros sinais nos anos de 1970, pela queda da taxa de lucro, esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, crescimento excessivo da esfera financeira, crise do Welfare State e o advento evidente das privatizações.

Para tentar sair da crise, o capital começou a se reestruturar, com uma nova ideologia e política de controle, notadamente a adoção do neoliberalismo, diminuição de direitos trabalhistas, privatizações, novas formas de trabalho como o empreendedorismo, colaboradores, trabalho intermitente, ocasionando uma precarização total (Antunes, 2009)

Com essas mudanças, outro ponto que fica evidente é a informalidade do trabalho, com a qual se enfraquece a estabilidade e direitos do trabalhador, os contratos se tornam em sua maioria temporários, sem segurança ou garantias, sem carteira assinada, o trabalhador se torna um objeto facilmente descartável. Cabe destacar que esse cenário também se faz possível pelo alto número de desempregados presentes no mundo todo. Dessa maneira, é fácil encontrar pessoas disponíveis para ocupar vagas irregulares.

Para Antunes (2018), a informalidade acontece quando não existe vínculo formal de contratos, com trabalhos altamente destituídos de direitos, que se colocam enquanto propulsor da precarização. Além do avanço da informalidade, as normas trabalhistas tendem a se “enfraquecer”, colocando uma nova perspectiva sobre o modo de ser do trabalho, que se torna mais excessivo, com jornadas mais pesadas, salários menores, realização de várias funções em alguns casos. Tudo isso pautado pelo medo inerente do desemprego.

Cabe destacar que segundo Reinert (2001) e Ferraz (2015), desemprego seria a não possibilidade de um posto de trabalho regulamentar, seja pela perda e/ou pela não obtenção de vínculos empregatícios, de um contrato de venda da força de trabalho. Outros autores como

Argolo; Araújo (2004) também incluem “a procura de novos postos de trabalho e combinada ou não com trabalhos precários (irregulares e não regulamentados contratualmente na forma da lei), estando o trabalhador apto para o exercício das funções pretendidas”.

De acordo com Oliveira; Olbermann; Oltramari (2016), a condição de desempregado, “além de provocar repercussões econômicas, sociais e políticas para a sociedade, impacta também na vida do trabalhador, suas relações interpessoais e familiares, sua saúde, sua integridade e seu equilíbrio psíquico”. Ou seja, no momento em que o trabalho falta para o indivíduo, falta-lhe também o sentimento de sua importância, de seu valor moral, de seu reconhecimento “como um cidadão ativo e produtivo” (Pinheiro; Monteiro, 2007).

Nisso, os trabalhadores que já se encontram em um panorama de falta de direitos, abuso de autoridade, tem que lidar ainda com o medo recorrente de ficarem desempregados. Segundo Antunes (2018), essa conjuntura faz ampliar a terceirização. No entanto, de acordo ainda com o autor a realidade diária desses trabalhadores é altamente precária, com períodos de trabalho de até três horas a mais do que outros trabalhadores contratados pela empresa, sendo rapidamente substituídos.

São considerados mão de obra barata, não recebem benefícios como auxílio creche ou vale transporte, quando recebem vale alimentação geralmente é menor do que os trabalhadores efetivos. Antunes (2018) explica que “os trabalhadores terceirizados, além de ganhar menos, trabalhar mais, ter mais instabilidade e menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Tais vulnerabilidades de saúde e maior exposição aos riscos decorrem exatamente dessa condição mais precária de trabalho”.

Outro ponto que merece destaque é que além das novas modalidades de trabalho há também a ampliação da era digital nas empresas e nas relações de trabalho, que acarretou mudanças significativas no modo de vida e nas relações humanas de maneira geral. Acontece que todas as facilidades proporcionadas como a internet, celular, as vantagens de pesquisa, o acesso ao conhecimento, disseminação de informações, trouxeram a possibilidade de se pensar que aconteceria uma redução no tempo para que as coisas fossem feitas e a oportunidade de encarregar-se menos.

No entanto, o que se observou foi o avanço de trabalhadores que deveriam exercer diversas funções simultaneamente, o que levou a um aumento na exploração do trabalho. E principalmente uma polêmica entre tempo de trabalho e tempo livre, visto que com a internet,

as redes sociais, e a facilidade de comunicação, tarefas começaram a serem pedidas fora do horário de trabalho.

Ademais, os trabalhos deixaram de ser permanentes e cada vez mais se tornaram temporários, trabalhos sem vínculos, obviamente sem direitos trabalhistas, sem responsabilidades (que devem ser assumidas pelas empresas empregadoras). Assim, o trabalhador se vê dependente dessa lógica capitalista de dominação, que o confina nesse mecanismo excessivamente desumano, o trabalhador vai sendo absorvido cada vez mais por esse sistema. O homem vai perdendo a sua realização pelo trabalho, vai deixando de ver sentido na tarefa realizada, se tornando uma atividade alheia, executada com o objetivo único de receber um salário ao final do mês, com o intuito de garantir o mínimo para sua sobrevivência.

2.5 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O SEU IMPACTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nessa conjuntura, temos também o surgimento da era digital no século XX, esse advento tecnológico passou a ter cada vez mais espaço no cotidiano geral. Ocorre que todas as vantagens que se sucederam pareciam indicar o início de uma nova fase, onde o trabalhador poderia aumentar sua produtividade e otimizar seu tempo, montando grupos de trabalho pelo WhatsApp, fazendo reuniões via Skype, preparando relatórios e mandando para o chefe de sua casa via e-mail. O labor diário passaria a ser substituído pela facilidade que os meios digitais proporcionariam. Ademais, fomos obrigados a ficar em casa devido ao contexto da pandemia da Covid-19. Contudo,

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. (Antunes, 2018, p. 30).

Cabe destacar que o problema não é a tecnologia, mas como o modo de produção capitalista se apropria dela, deixando assim de ser algo favorável para a sociedade e se transformando em ferramenta de obtenção de lucros, conforme Prieb e Carcanholo (2011).

Nesse contexto, se manifestam novas estruturas de trabalho, como, por exemplo, o caso dos trabalhadores de aplicativos da empresa Uber. Esse novo tipo de negócio, conhecido como a “Economia do Compartilhamento”, uma nova onda empresarial surgida há alguns anos, levou a Uber a um crescimento gigantesco em relação às indústrias tradicionais (Brandão, 2021).

Para Slee (2017), a “Economia do Compartilhamento” envolve novos negócios que usam a internet para conectar consumidores e provedores de serviço com o objetivo de trocas no mundo físico, estabelecendo o comércio digital e prometendo ajudar prioritariamente indivíduos a se tornarem microempresários.

Assim, se levarmos em consideração que a era digital modificou áreas como educação, vida cotidiana, saúde e até mesmo relações pessoais e amorosas, seria impossível não considerar as alterações que geraria no mundo do trabalho, proporcionando novos vínculos empregatícios e modos de subordinação.

As profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da “uberização” (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018) são responsáveis pela instauração de condições de trabalho cada vez menos intelectuais, onde a ação humana é totalmente desvalorizada e depreciada.

Entender os variados elementos que compõem esse processo, bem como particularidades sobre o desempenho das atividades da empresa Uber pode ser um ponto a partir para identificar as transformações do trabalho na atualidade. O que estamos denominando de uberização é uma nova fase. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho e arcando com os custos do seu trabalho (Pochmann, 2016).

Antes da Uber, o modo precário como se dava as relações de trabalho já estava instalado nas fábricas, nos escritórios, nas prestações terceirizadas de serviços. No entanto, de acordo com Abílio (2017), atualmente, está havendo o desfecho almejado há décadas, que é estender essa forma danosa a todos os setores da economia:

É como se a flexibilização finalmente chegasse ao resultado almejado que está em processo há décadas: o de transformar o trabalhador em trabalhador just-in-time, ou seja, um trabalhador disponível ao trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital. A empresa Uber deu visibilidade a este padrão, mas, como diz o professor Marcio Pochmann, é possível pensar que seja generalizável por todos os setores econômicos. O capital conta com a disponibilidade do trabalhador, e não paga por ela. A eliminação de vínculos também quer dizer então que o tempo de não trabalho já não entra na conta do capital (Abílio, 2017, Online).

2.6 UBER E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Agora que já falamos um pouco das novas configurações do trabalho e das formas de flexibilização das relações trabalhistas, temos como foco de análise os trabalhadores de aplicativos digitais, da empresa de aplicativo Uber e a precarização do trabalho.

Sobre a historia da empresa é uma multinacional de origem estadunidense que surgiu no Vale do Silício, no estado da Califórnia, despontando como uma gigante no mercado mundial, que fornece o seu aplicativo aos motoristas que, pelo uso deste, prestam o serviço de transporte privado a passageiros (Teodoro *et al.*, 2017).

Surgiu em 2009, quando os empreendedores Travis Kalanick e Garrett Camp, lançaram em San Francisco, na Califórnia, o UberCab, um aplicativo para smartphone que permitia solicitar viagens através do programa. Logo em seguida, diminuíram o nome para Uber, sendo que a partir de 2010, deram início efetivo às suas operações via plataforma virtual (Serrano, Baldanza, 2017; Farias, 2016).

De acordo com o site da empresa, a Uber é uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, uma opção de mobilidade a preços acessíveis que funciona através de uma plataforma digital (Uber, 2018). Tem o propósito, de levar viagens confiáveis a outros países, a Uber foi se expandindo para o mundo. Em 2018, já estava presente em 65 países e em mais de 600 cidades espalhadas pelo mundo (Uber, 2018).

A Uber teve uma disseminação em larga escala pelo mundo de maneira muito rápida, pela facilidade que o aplicativo proporciona em conectar motoristas e passageiros e também pelo valor baixo cobrado nas corridas (Bezerra, 2019).

No Brasil, sua chegada, ocorreu precisamente em 15 de maio 2014, na cidade do Rio de Janeiro, onde encontrou um cenário de crise econômica e desemprego. Ademais, nessa época, a cidade sediava o evento da Copa do Mundo de Futebol. Com isso, a Uber se expandiu para todo o país (Uber, 2018; Farias, 2016), sendo que, em outubro de 2017, já abrangia 90 municípios brasileiros e contava com mais de quinhentos mil motoristas parceiros (Uber, 2018). A empresa foi a primeira a dar entrada no Brasil, oferecendo esse tipo de serviço, sendo que, logo depois, vieram outras empresas com a mesma proposta, como Cabify e 99 Pop (Tozi, 2018).

O surgimento da startup americana Uber se deu num contexto de aumento da demanda de melhores soluções para os problemas de mobilidade urbana, com conforto e com o melhor custo-benefício para os cidadãos, principalmente, em grandes centros urbanos no mundo (Carvalho; Sales, 2018).

No entanto, também é importante destacar que o sucesso da Uber se dá muito devido a evitar custos trabalhistas, com seguro, impostos e inspeções veiculares (Brandão, 2021). Todavia, os prejuízos recaem exclusivamente nos trabalhadores de aplicativo, que são quem arcam com todas as despesas.

Ademais, não existe uma carga horária estabelecida, não há pagamento de um salário fixo, eles não possuem direito a férias, décimo terceiro, seguro desemprego, entre outros, pois a empresa não os reconhece enquanto funcionários, mas sim “parceiros” ou prestador de serviços, já que a Uber se definiu como uma empresa de tecnologia e que oferece sua plataforma de aplicativo digital para os trabalhadores. Dessa forma, não há um vínculo empregatício que obrigaria a empresa a assegurar tais direitos.

Sobre essa questão da “parceria” cabe fazermos algumas considerações até mesmo sobre a legislação atual. Com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Artigo 3º, empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Pela análise do Artigo da CLT, Cassar (2014) retira cinco requisitos que, presentes simultaneamente, caracterizam o vínculo empregatício: a) pessoalidade; b) subordinação; c) onerosidade; d) não eventualidade; e) o empregado não corre o risco do empreendimento. O que acontece é que a ausência de qualquer um destes requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado (Cassar, 2014).

De acordo com a Uber seus trabalhadores são “parceiros” que atuam junto à plataforma como autônomos. No entanto, isso só mascara a realidade, a empresa quer passar a ideia de que os motoristas não trabalham para ela, já que é uma empresa de tecnologia e eles prestam serviço de transporte (Cezário; Araújo, 2021).

No entanto, cabe observar que a subordinação do empregado, em razão do poder diretivo do empregador é o requisito que, estando presente, tem a maior capacidade de qualificá-lo como empregado. Delgado (2014) explica que “não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”.

Ocorre que com as novas tecnologias, mesmo sem perceber, o trabalhador termina sendo controlado pelo algoritmo. Nessa conjuntura, é que encontramos a subordinação estrutural. Conforme Delgado (2014), para haver tal subordinação “é necessário que o trabalhador faça parte da estrutura do empreendimento, procedendo de modo que preserve a forma como a empresa se projeta no mercado”.

Então, mesmo que a Uber levante a bandeira de que o motorista seria um parceiro, pesquisas sugerem a presença de elementos que caracterizam o vínculo de emprego entre os trabalhadores e a Uber, o que também é confirmado por Fonseca (2017):

A empresa ultrapassa o limite de determinar a dinâmica do seu serviço de intermediação, inclusive controlando o processo de trabalho que é intermediado pelo app de forma ainda mais intensa que as práticas tayloristas e fordistas de determinação e controle do trabalho (DRUCK, 1999). No caso do Uber, todo o processo de trabalho é estabelecido virtualmente antes mesmo de o trabalhador ter acesso às informações do demandante do serviço, estimando o valor da mercadoria a partir da distância e tempo de uma determinada trajetória, as quais o trabalhador tem como algo dado, estabelecido ex-ante, sem possibilidade de questionamento em função de uma impessoalidade inerente à natureza do app e de sua condição de vida que lhe impõe aceitar aquilo que lhe traz alguma alternativa de renda no curtíssimo prazo (Fonseca, 2017, p. 13).

Por isso, destacamos que é necessário um acompanhamento legal, doutrinário e jurisprudencial, a fim de acompanhar as mudanças da sociedade, capaz de inserir na proteção do Direito do Trabalho atividades que, de outra maneira, estariam desamparadas. Ou seja, entendemos que autônomos, profissionais liberais, representantes comerciais, corretores, eventuais, entre outros trabalhadores, devem sim, utilizar dessa Justiça especializada para resolução seus litígios decorrentes da relação de trabalho.

Cabe destacar que muitos são os pesquisadores que entendem que na relação jurídica entre a Uber e os motoristas existem os elementos capazes de configurar o vínculo de emprego, como o juiz Paulo Merçon (2012) que defende a necessidade de readequação do conceito de subordinação frente às atuais inovações tecnológicas e de informação:

A doutrina costuma enfatizar que a subordinação atua sobre o modo de realização da prestação, e não sobre a pessoa do empregado. Mas, se a noção de subordinação jurídica é objetiva ao analisar o trabalho, sua abordagem da figura do empregador é subjetiva. Nada exprime melhor a posição do empregador sujeito que o exercício do poder diretivo e disciplinar (Merçon, 2012, p. 148).

Porto (2009 *apud* Merçon, 2012, p. 141) também entende que a subordinação apresenta um conceito amplo:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Portanto, quando se estuda a realidade de trabalho do motorista da Uber, é natural o entendimento da existência dos requisitos necessários, previstos na CLT, para que se estenda a ele a proteção típica de empregado.

Outro ponto importante diz respeito desmobilização sindical. Pochmann (2016) explica que a estratégia empresarial, de imprimir a ideia de um sujeito gestor de si mesmo, faz o trabalhador se tornar cada vez mais competitivo, e esse acirramento do individualismo é um dos fatores de enfraquecimento do interesse coletivo desses grupos. Como resultado, pode se observar a diminuição do poder associativo da categoria. Dessa forma, fica mais difícil reivindicar por melhores condições de trabalho.

Ademais, estudos sociais apontam que, mais do que recursos financeiros, estar inserido no mercado de trabalho decente contribui para interações sadias, tanto do trabalhador com seus familiares quanto no meio social com que convive.

Com a uberização, há uma competição ainda maior entre os trabalhadores e quem estabelece ou avalia a sua continuidade nesse tipo de trabalho é o cliente, o comprador. Ao invés da união buscando o acordo coletivo, o trabalhador está orientado para o acordo individual, a competição com seus pares. Obviamente isso torna ainda mais fracos os trabalhadores diante daqueles que os contratam. Esse rebaixamento não é só econômico, mas também moral e ético (Pochmann, 2016, ONLINE).

Outro detalhe, o trabalho precário pode ainda ser caracterizado a partir das suas implicações na vida dos trabalhadores. Ora pela falta ou insuficiência de comprovação de renda, que em grande parte impede o trabalhador de fazer aquisições que demandem crédito, ora por gerar uma baixa autoestima, que como aspecto subjetivo, pode ser impactante nas tomadas de decisões e estabelecimento de relações afetivas.

O trabalho precário também traz uma vasta gama de consequências para indivíduos que estão fora do mercado de trabalho. Polanyi afirmava que o funcionamento desregulado do livre mercado deslocava as pessoas física, psicológica e moralmente. Os impactos da incerteza e da insegurança sobre a saúde e o estresse dos indivíduos são fartamente documentados. A experiência da precariedade também corrói a identidade individual e promove a anomia (Kalleberg, 2010, p. 55).

Cabe destacar que, como já falamos, as mudanças na sociedade, principalmente com a era digital, influenciaram no estabelecimento das novas relações laborativas. Essas sucessivas mudanças pelas quais perpassaram a humanidade, sempre causam bastante impactos na classe trabalhadora:

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 (Figuêredo, 2018, Online).

Então, essas mudanças vêm ampliando o leque das de relações de trabalho nos moldes do trabalho informal, que diferente do formal, não possui jornada fixa e nem local determinado para a realização da atividade, contribuindo assim para a corrida ao empreendedorismo:

“Neste mundo pós-contemporâneo, onde cada cidadão sonha em ser uma empresa de si e no qual os valores do mercado regido pelo sentido da concorrência (em oposição à ideia de solidariedade) capturam todas as subjetividades, essa estratégia de marketing encontra terreno fértil. (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 153).

No entanto, induzidos ao erro, muitos trabalhadores já incorporaram a ideia difundida pela plataforma Uber, de que se trata de uma relação livre, sem necessidade de lei, regulação, que serviria para a burocratização da atividade. Todavia estes “empreendedores” são os mesmos que no futuro ficarão desamparados, em razão da falta de contribuição previdenciária, o que os impede de receber benefícios por acidente ou doenças incapacitantes, seja temporária ou permanentemente.

Outra forma de controle é com relação aos pagamentos que são manipulados para dominar o comportamento dos trabalhadores. Para isso, quem estabelece o valor da remuneração é a empresa que se utiliza da estratégia da baixa remuneração para impor longas jornadas de trabalho, pois “quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência” (Filgueiras e Antunes, 2020). Além disso, utilizam de incentivos e promoções para os trabalhadores ficarem mais tempo à disposição e trabalharem mais como metas e horários a serem cumpridos.

Ademais, os trabalhadores sofrem pressões constantes para serem assíduos na plataforma, ficando mais tempo conectados pelo aplicativo, sem poderem negar chamadas/serviços com a ameaça de desativação e bloqueio para disciplinar a força de trabalho (Filgueiras e Antunes, 2020).

Cabe destacar ainda que, no Brasil, em 2019, segundo pesquisa do Instituto de Pesquisa Locomotiva, existe mais de 5,5 milhões de pessoas cadastradas em aplicativos de entrega no Brasil, um número extremamente significativo. Segundo relatos de entregadores,

na pesquisa, eles precisam estar totalmente a postos, tendo em vista que assim que o pedido tocar no aplicativo, eles terão um tempo de seis minutos para chegar ao restaurante ou será bloqueado por meia hora.

Assim, o trabalhador precisa organizar seus horários, trabalha horas corridas sem descanso, gastam seu próprio meio de locomoção que é abastecido com seu próprio dinheiro, realizam a manutenção do seu instrumento de trabalho, com condições que não permitem intervalo entre as corridas, pois existe um prazo para que se chegue nos restaurantes que se não atendido acarreta no desligamento do aplicativo por determinado tempo, impossibilitando a realização de novas entregas e produzindo uma pressão naquele trabalhador, que se não poder estar disponível para uso do aplicativo a cada instante precisa desligá-lo. No entanto, o trabalhador não tem garantias para si ou para seu transporte em caso de acidente, pois a responsabilidade não recai nas empresas na maioria dos casos.

Outro problema é a questão da necessidade de um pacote de internet para que os entregadores consigam trabalhar, em muitos casos eles precisam escolher entre o plano de dados do celular e pagar as contas básicas. Além disso, se a internet cair, além do cliente cancelar, as plataformas podem entender que a entrega ou corrida não foi finalizada ou que o profissional a rejeitou, algo que quando ocorre mais de uma vez pode levar ao bloqueio do cadastro na plataforma.

Assim, a lógica das empresas de aplicativos digitais exemplifica as novas exigências do capital ao trabalhador, tais como: flexibilidade e disponibilidade total, pois não existem horários pré-estabelecidos, não pagamento de um salário, se esse trabalhador apresentar problemas de saúde não terá nenhum respaldo e ficará os dias de atestado médico sem receber, sem direitos trabalhistas de férias, décimo terceiro, seguro desemprego, aposentadoria. Além da pressão para cumprimento de metas que esses trabalhadores estão sujeitos. Assim sendo,

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. (Antunes, 2018, p. 30).

A empresa Uber se utiliza dos slogans: “Seja dono do seu próprio destino”, o “motorista parceiro” ou “entregador parceiro” como eles chamam para iludir que o é o

trabalhador que escolhe quando e onde dirigir, que ganha dinheiro no seu tempo, e recebe na sua conta toda semana, de acordo com o site oficial da Uber.

Contudo, as empresas estão preocupadas exclusivamente no crescimento dos seus lucros, e na possibilidade que esse tipo de falácia sobre parceiro, empreendedor, microempresário proporciona fazendo com que a responsabilidade recaia inteiramente nesses indivíduos e as plataformas sejam apenas o meio de serviço e não encarregadas por essas pessoas. Dessa forma, não precisam seguir nada estabelecido na Legislação do Trabalho, como já relatado.

Por fim, depois de todas essas considerações cabe destacarmos que a precarização dos empregos, pelas novas dinâmicas do trabalho nos leva a entender que a sociedade do trabalho passa por mais um momento difícil de sua história. O que acontece é que essas empresas estão interessadas principalmente em aumentar os seus lucros e exercer o mínimo possível de responsabilidade para com os seus trabalhadores. Além disso, cada vez mais se torna complicado buscar maneiras de organização e resistência pelos trabalhadores.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o estudo foi possível perceber que o trabalhador precisou se adaptar as contínuas transformações na era digital. No entanto, essas transformações foram desfavoráveis ao trabalhador, precarizando as relações de trabalho, com a diminuição constante da oferta de emprego e aumento de tempo dedicado ao serviço, em detrimento da diminuição da remuneração e da segurança do trabalhador.

Pelas considerações feitas no trabalho, nota-se que uma legislação que não ampara o trabalhador, leva o indivíduo a se submeter a relações de trabalho ruins, como é o caso do trabalho dos motoristas da Uber, em decorrência da significativa quantidade de desempregados.

No entanto, o que acontece é que a sociedade e muitas vezes os legisladores não conseguem acompanhar a rapidez das modificações sociais, destoando da acelerada remodelação tecnológica sob as quais as relações trabalhistas se desenvolvem atualmente.

O trabalho, por sua vez, vai sendo modificando para atender as necessidades humanas e, posteriormente, é central para efetivação de vínculos econômicos que afetam toda a esfera social. Assim, observou-se também que com o advento da tecnologia, foram criadas formas de exercer relações de controle e de trabalho danosas, onde o patrão, não tem qualquer comprometimento com seu trabalhador, que se encontra em situação altamente precária.

Ademais, as grandes empresas de aplicativos vendem uma falsa ilusão do “seja seu próprio patrão”, que na prática se revela como mecanismo de exploração e domínio. Então, com as discussões e reflexões apresentadas é possível notar que as empresas estão mais focadas no seu lucro do que no próprio trabalhador.

Para elas os motoristas não são contratados e, portanto, não possuem amparos legais e garantias trabalhistas, a atividade laboral na UBER é caracterizada como trabalho informal. Todavia, a ideia de liberdade, passa bem longe do que deveria ser. A Uber dita regras de comportamento, pois controla e até pune os motoristas com a expulsão do aplicativo, caso não alcancem a meta de avaliação estabelecida pela empresa.

Dessa forma, mesmo sendo um trabalho informal, o motorista da Uber fica à mercê da organização. Por fim, cabe destacar que o trabalho pode ser até uma alternativa para o desemprego, no entanto, os três poderes (judiciário, legislativo e executivo) em conjunto precisam avaliar o que pode ser feito em terno de política pública para melhorar da atividade, a fim de proteger os trabalhadores de condições de trabalho cada vez mais precárias.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um sul administrado?. **Revista Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, 17 abr. 2020. Pro Reitoria de Pesquisa, Pós Graduação e Inovação - UFF. <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>.
- ANTUNES, Ricardo. OS SENTIDOS DO TRABALHO: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.. **Revista Pegada**, [S. L.], v. 11, n. 2, p. 190-193, dez. 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARGOLO, João Carlos Tenório; ARAÚJO, Maria Arlete Duarte. O Impacto do Desemprego sobre o Bem-Estar Psicológico dos Trabalhadores da Cidade de Natal. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 8, n. 4, p. 161-182, out. 2004.
- BEZERRA, Lina Elisabeth Rodrigues. O TRABALHO DO MOTORISTA DE UBER – UMA ALTERNATIVA AO DESEMPREGO ? **Revista Visão: Gestão Organizacional**, [S.L.], v. 8, n. 2, p. 01-17, 8 out. 2019. Universidade Alto Vale Do Rio Do Peixe - Uniarp. <http://dx.doi.org/10.33362/visao.v8i2.1909>.
- BRANDÃO, Raquel Lins. UMA ANÁLISE SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DA EMPRESA-APLICATIVO UBER. **Revista Pegada**, [S. L.], v. 22, n. 3, p. 26-47, set. 2021. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/8712/6567>. Acesso em: 08 jul. 2024.
- BRANDÃO, Raquel. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO – ANÁLISE DO APLICATIVO UBER EATS. **Uáquiri - Revista do Programa de Pós Graduação em Geografia da**

Universidade Federal do Acre, [S.L.], v. 3, n. 1, p. 25-37, 24 ago. 2021. Even3.
<http://dx.doi.org/10.47418/uaquiri.vol3.n1.2021.5070>.

CARVALHO, Mauro Lúcio Henrique de; SALES, Mara Marçal. SER TAXISTA EM TEMPOS DE UBER: uma análise sobre os sentidos e significados atribuídos ao trabalho. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da Puc Minas**, Belo Horizonte, v. 3, n. 5, p. 579-596, jan. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CEZÁRIO, Madalena Barbosa de Oliveira; ARAUJO, Wânia Maria de. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: o caso uber e a subordinação estrutural / preparing work relationships. **Brazilian Journal Of Development**, [S.L.], v. 7, n. 3, p. 23544-23562, mar. 2021. Brazilian Journal of Development. <http://dx.doi.org/10.34117/bjdv7n3-186>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

FARIAS, Fernando Meister Vieira de. **AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS DO DISTRITO FEDERAL: táxi e uber**. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia Civil e Ambiental, Departamento de Engenharia Civil e Ambiental, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva. PROJETOS DE GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA E A CONSCIÊNCIA DE CLASSE DOS DESEMPREGADOS. **Organizações & Sociedade**, [S.L.], v. 22, n. 72, p. 123-141, mar. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1984-9230726>.

FIGUEIRÊDO, Vítor Hugo Firmino de Carvalho. A precarização do trabalho na modernidade pelos aplicativos de transporte de passageiros: como a uber contribui para a precarização do trabalho na modernidade.. **Jusbrasil**, [S. L.], v. 1, n. 1, p. 01-15, jan. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-a-uber-contribui-para-a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade/534725925>. Acesso em: 02 jun. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Revista Contracampo**, [S.L.], v. 39, n. 1, p. 27-43, 17 abr. 2020. Pro Reitoria de Pesquisa, Pos Graduação e Inovação - UFF. <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da. FRONTEIRAS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO:: uberização e o trabalho on-demand. In: **CONGRESSO ALAS**, 31., 2017, Uruguay. Brasil: [S.N.], 2017. p. 1-22.

KALLEBERG, Arne L. O trabalho precário nos Estados Unidos. In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele. **Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira**. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 1-398.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2009.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MERÇON, Paulo. RELAÇÃO DE EMPREGO: o mesmo e novo conceito. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 56, n. 86, p. 141-162, jul. 2021. Disponível em:

https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27228/paulo_mercon.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 jun. 2024.

OLBERMANN, Junia Vogel; OLIVEIRA, Livia Pedersen de; OLTRAMARI, Andrea Poletto. A Vida Imita a Arte ou a Arte Imita a Vida? Um Olhar Para o Desemprego e Suas Implicações na Vida do Indivíduo sob a Perspectiva da Ficção. **Revista de Ciências da Administração**, [S.L.], p. 117-132, 28 dez. 2017. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n49p117..>

BRASÍLIA. Juliana Carreiro Corbal Oitaven. Ministério Público do Trabalho. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego :: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; MONTEIRO, Janine Kieling. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S.L.], v. 10, n. 2, p. 35-45, 1 dez. 2007. Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA). <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v10i2p35-45>.

POCHMANN, Marcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. EPSJV/Fiocruz . 2016. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 05 jul. 2024.

PRIEB, Sérgio A. M.; CARCANHOLO, Reinaldo A. O trabalho em Marx. In: CARCANHOLO, Reinaldo (org.). **Capital: essência e aparência**. Vol. 1. São Paulo: Expressão Popular, 2011. p. 147-167.

REINERT, J. N. Desemprego: causas, conseqüências e possíveis soluções. *Revista de Ciências da Administração*, Florianópolis, p. 45-48, 2001.

REINERT, José Nilson. Desemprego:: causas, conseqüências e possíveis soluções. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 45-48, mar. 2001.

SANTOS, Lázaro Matter dos. **A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**. 2012. 44 f. TCC (graduação) - Curso de Direito, Dcjs - Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Unijui - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí (Rs), 2012.

SERRANO, Paulo Henrique Souto Maior; BALDANZA, Renata Francisco. Tecnologias disruptivas: o caso do uber. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [S.L.], v. 11, n. 5, p. 37-48, 14 dez. 2017. Departamento de Empreendedorismo e Gestao da UFF. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i5.1078>.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'AFONSECA, Thaís Cláudia; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, jan. 2017.

TOZI, Fábio. AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO COMO SUPORTE À AÇÃO TERRITORIAL DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE POR APLICATIVO NO BRASIL. In: XV COLOQUIO INTERNACIONAL DE GEOCRÍTICA, 1., 2018, Barcelona. **Las ciencias sociales y la edificación**. Barcelona: [S.N.], 2018. p. 1-16.

UBER (Brasil). **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 01 jun. 2024.

VESCHI, Benjamin. **Etimologia de Trabalho**. Disponível em: <https://etimologia.com.br/trabalho/>. Acesso em: 04 maio 2024.