









Uberização do trabalho e o trabalhador como efeito de redes: uma cartografia de controvérsias

The uberization of work and the worker as a network effect: a cartography of controversies

- 1 Julio Cesar de Almeida Nobre  
- 2 Ivanete da Rosa Silva de Oliveira  
- 3 Luísa Alves Rosas  
- 4 Júlia dos Santos Netto  

- 1 Centro Universitário de Volta Redonda - UniFOA
- 2 Centro Universitário de Volta Redonda - UniFOA
- 3 Centro Universitário de Volta Redonda - UniFOA
- 4 Centro Universitário de Volta Redonda - UniFOA

Resumo:

O mundo do trabalho enfrenta uma nova realidade com o advento do trabalhador *just in time*, vinculado às plataformas digitais, como, por exemplo, o Uber. Essa forma de organização, denominada como uberização, apesar de trazer uma suposta flexibilidade de horários, parece gerar uma ambivalência nas relações de trabalho. Surge, assim, questionamentos se essa nova modalidade representa uma oportunidade, gera empreendedorismo ou precarização do trabalho. Nesse contexto controverso, o presente trabalho compreende a Teoria Ator-Rede (TAR) como um potente referencial teórico-metodológico para análise de coletivos instáveis e complexos. Propôs-se a realização de um rastreamento de controvérsias presentes nas relações de trabalho; a seguir, os circuitos em ação, destacando o trabalho dos mediadores diversos identificados. Desse modo, foi desenvolvido um relato complexo, mapeando a dinâmica dessa rede em movimento. Concluiu-se que a uberização, embora ofereça certa flexibilidade, gera preocupações éticas e legais sobre segurança no emprego e direitos trabalhistas. A ausência de uma regulamentação destaca a urgência de se desenvolver políticas equitativas para equilibrar a inovação tecnológica com a proteção dos trabalhadores, enfrentando desafios sociais, bem como promovendo justiça, estabilidade econômica e dignidade no âmbito laboral.

Palavras-chave:

Uberização. Teoria Ator-Rede. Relações de trabalho.

Abstract:

The world of work faces a new reality with the advent of the just-in-time worker, linked to digital platforms, exemplified by Uber. This form of organization, called uberization, despite bringing a supposed flexibility of schedules, seems to generate ambivalence in labor relations. Thus, questions arise as to whether this new modality represents an opportunity, generates entrepreneurship, or precariousness of work. In this controversial context, the present study understands Actor-Network Theory (ANT) as a powerful theoretical-methodological framework for the analysis of unstable and complex collectives. It was proposed to carry out a tracing of controversies present in labor relations, by following the circuits in action, highlighting the work of various identified mediators. Thus, a complex account was developed, mapping the dynamics of this network in motion. It was concluded that uberization, although offering some flexibility, raises ethical and legal concerns about job security and labor rights. The absence of regulation highlights the urgency of developing equitable policies to balance technological innovation with worker protection, addressing social challenges, as well as promoting justice, economic stability, and dignity in the workplace.

Keywords:

Uberization. Actor-Network Theory. Work relations.

1 INTRODUÇÃO

A concepção de trabalho e seus formatos sofreram significativas transformações ao longo do tempo. Como indica Yves Clot (2006), na contemporaneidade, identifica-se mais uma grande mudança no conceito de trabalho. Desde a primeira revolução industrial, as transformações no mundo do trabalho têm produzido reflexos no binômio trabalhador e atividade, levando à necessidade do homem se adaptar às condições impostas pelo seu contrato de trabalho. Entretanto, na atualidade, parece que o trabalho passa a se ajustar à lógica de subsistência do sistema capitalista de produção, na qual o livre mercado, a flexibilização e o empreendedorismo se tornam conceitos-chave. Com a realidade da globalização e a internacionalização da sociedade, os setores primários e secundários do sistema de produção vão se transformando na velocidade das mudanças e exigências de atualização contínua presentes naquilo que muitos afirmam ser a sociedade da informação. Nesse processo, a automação dos sistemas de produção e a consequente perda dos postos de trabalho tradicionais levam a uma lógica na qual o empreendedorismo coloca o homem como sujeito de sua empresa e empreitada. Um exemplo concreto dessas mudanças caracteriza-se pelo fenômeno da terceirização do trabalho – ou *outsourcing*.

Nesse contexto de reconfigurações, desponta o termo *uberização do trabalho* como uma tendência a instabilizar a prática laboral na atualidade. Tal termo está diretamente articulado à empresa Uber, uma plataforma digital voltada para a oferta de transporte público. Essa articulação reflete a forma pela qual a Uber reformulou seu modelo de negócios e, por extensão, estabeleceu renovadas formas de trabalho. Com a expansão do trabalho mediado por aplicativos, pode-se afirmar que tais novas configurações no modo de trabalhar não são exclusividade dessa empresa, gerando, portanto, uma significativa turbulência, diversas controvérsias e debates nas relações trabalhistas na atualidade.

Diante do exposto, o presente artigo tem o objetivo de realizar um rastreamento de controvérsias que envolvem a uberização do trabalho, analisando como tais dinâmicas em rede fazem circular aquilo que se entende por trabalho na atualidade. Para tal investigação, nos articulamos com o referencial da Teoria Ator-Rede – TAR, que entendemos ser um potente arcabouço teórico-metodológico, considerando sua capacidade para realizar a abordagem de coletivos instáveis e complexos. Esse enfoque permite uma compreensão ampliada das transformações laborais em curso, enfatizando a interconexão e a interdependência dos atores envolvidos no tecido social do trabalho.

2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

De maneira articulada às questões econômicas, políticas e tecnológicas enfrentadas nos dias atuais, o mundo do trabalho se viu diante de uma nova realidade, aquilo que se pode denominar como um trabalhador *just in time* (Abílio, 2020). Esse renovado modo de organização do trabalho tem se articulado com plataformas digitais na produção de um trabalhador sempre disponível para servir imediatamente.

Diversas são as abordagens dessa temática que sinalizam para uma imbricação complexa entre o respectivo fenômeno e uma construção social que remete ao universo do empreendedorismo, visto que o trabalhador não é compelido a manter exclusividade com uma única plataforma. Essa ausência de exclusividade, em tese, poderia permitir uma maior autonomia e flexibilização nos horários, possibilitando que o trabalhador defina sua jornada de trabalho e faça a gestão da própria produtividade. Porém, por mais que não haja a exclusividade, esse fenômeno gera uma certa ambivalência na percepção dos trabalhadores, ao desenvolver um sentimento de pertencimento contraditório, como destacado por Silva e Cecato (2017 apud Azevedo, 2020).

Salienta-se que autores como Ferrer e Oliveira questionam se tais “(...) novas relações trabalhistas massificadas pelas empresas de aplicativos digitais são oportunidades, empreendedorismo ou precarização?” (Ferrer; Oliveira, 2018; *apud* Azevedo, 2020, p. 10). Abílio (2020) se posiciona, argumentando que a uberização não deve ser entendida como uma decorrência dos movimentos ou um subproduto do empreendedorismo, mas sim uma ampliação de acontecimentos iniciados há décadas, que generaliza o trabalho informal, conferindo visibilidade a indivíduos considerados periféricos e a processos anteriormente marginalizados.

A pessoa disposta a trabalhar, portanto, pode conseguir uma fonte de renda a partir dessas plataformas, com mínimas hierarquias e burocracias, visto a ausência da exigência em trabalhar para apenas uma empresa, ausência de tempo de trabalho pré-definido, a inexistência de processos seletivos com entrevistas, currículos ou vagas disponíveis, gerando o chamado *Crowdsourcing* (Abílio, 2020). Com milhares de trabalhadores informais preenchendo um cadastro e se dispondo conforme a demanda e a necessidade, o *Crowdsourcing* pode ser entendido como a transferência de tarefas e operações para uma força externa, uma terceirização em massa e, especialmente, para uma comunidade *on-line* ou até mesmo sugere uma democratização do acesso ao trabalho.

Contudo, com o trabalho ficando mais disperso, mas não com menos controle sobre o trabalhador e sim sob uma vigilância contínua, vem se observando uma transferência do gerenciamento da produção para o próprio trabalhador que, ao se ver distante dos muros das organizações, segue vigiado por renovados mecanismos de controle.

(...) nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes enxutas que se desvincilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador (Abílio, 2020, p. 115).

A uberização gera um novo paradigma em que o trabalhador enfrenta incertezas sem garantias trabalhistas. Um trabalhador que, supostamente, não é um empregado, visto que não é exclusivo de uma organização e está sob influência de um vínculo frágil em questão jurídico-trabalhista, para que “possa” decidir sobre sua jornada de trabalho. A autonomia para decidir sobre a jornada de trabalho é ilusória, pois a empresa detém o controle sobre remuneração, distribuição de trabalho e regras aplicáveis.

Abílio ainda aponta que está sob o poder unicamente da empresa a decisão sobre o valor da remuneração, bem como a repartição do trabalho e as regras que a regem. Tem-se um trabalho sob demanda, um trabalhador remunerado tão somente quando atua em uma demanda. Uma solitária gestão de si, mas atrelada ao controle da organização, ao domínio das regras do jogo por parte do outro. Um trabalhador que necessita criar estratégias e enfrentar riscos para obter alguma remuneração significativa, que precisa ficar disponível ao trabalho para poder atuar na demanda, sendo remunerado, tão somente, quando atua diretamente na função.

A uberização aponta para um trabalho supostamente sem empregador, articulado ao argumento de que é uma economia de compartilhamento em que o consumo se baseia em pessoas trabalhando de forma colaborativa, de forma parceira. Desse modo, é proposta uma nova forma de negócio, como apontado por Silveira, Petrine e Santos (2016 *apud* Santos; Sena; Schmidt, 2021), que permite aos profissionais autônomos conseguirem remuneração. Para deixar mais claro, empresas como “Uber” e “99” cadastram os interessados a partir de um formulário, contendo dados pessoais e do respectivo carro. Ao começar a trabalhar, deverão cogitar os momentos que têm mais demanda e especular sobre seus próprios horários de trabalho. Assim, produz-se um novo modo de organização, no qual não se mantém vínculo empregatício, como uma espécie de terceirização mais barata e em larga escala, causando a precarização do trabalho, na qual o trabalhador perde em direitos, segurança, valorização de sua mão de obra e experiência, como aponta Martins Miranda (2017 *apud* Abílio, 2020).

(...) a empresa-aplicativo conta com milhares, milhões de trabalhadores informais cadastrados, disponíveis, que são utilizados na exata medida da demanda. O termo “exata” não é exagero no que se refere ao trabalhador just-in-time: em uma metrópole como São Paulo, a empresa Uber processa, organiza e gerencia integralmente e em tempo real a atividade – agora transformada em dados – da multidão de consumidores-usuários e o exército de motoristas informais (Abílio, 2020, p. 118).

Essa nova forma de terceirização toma contornos de inovação em serviços e troca de conhecimentos colaborativos no âmbito corporativo, com o argumento de que o sistema pode ajudar a empreender e solucionar questões que antes eram resolvidas com terceirizações de alto custo. Tem-se um capitalismo de plataforma, no qual as relações de trabalho circulam como sendo uma relação horizontal, sem hierarquias, mediadas por Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs. Tais TICs são de extrema importância para a existência dessa nova realidade, tendo em vista que os *smartphones* são ferramentas essenciais para o fornecimento de informações, afirmam Neto, Silva e Portugal (2019) *apud* Santos, Sena e Schmidt (2021).

Com a introdução de algoritmos se intensifica as possibilidades de amplo gerenciamento de uma massa de força de trabalho informal, com a capacidade de ajustar regras e remunerações em tempo real, baseando-se na análise de dados volumosos em função da demanda, por exemplo. Isso se faz possível por conta do cruzamento de um número extenso de dados, tudo em tempo real. Desse modo, os algoritmos distribuem as atividades e suas características como o período do dia, a mão de obra que está disponível, a demanda, variação do valor, tarefas cumpridas, dentre outros. Esse sistema, ao mesmo tempo que oferece oportunidades de trabalho, impõe um regime de disponibilidade não remunerada, estabelecendo um novo patamar de vigilância e controle.

Desse modo, um vasto número de trabalhadores se coloca disponível, não sendo remunerados por tal disponibilidade. Uma tecnologia que realiza a gestão, em tempo real, de uma multidão de trabalhadores e clientes que têm seus movimentos processados em forma de dados. Tais clientes acabam, também, por se tornar um mecanismo de vigilância, por meio de uma delegação das ações de supervisão para eles, por parte da organização, na medida em que avaliam o trabalhador e inserem essa avaliação na plataforma. “Trabalho e consumo promovem e estabelecem em ato os padrões de qualidade, ao mesmo tempo que divulgam e fortalecem a marca” (Abílio, 2020, p. 121).

Nesse cenário de uberização do trabalho, intensas são as controvérsias. Seria esta uma forma de flexibilização positiva e necessária nas relações trabalhistas? Estaríamos vivenciando um momento de intenso sucateamento do trabalho? Para abordarmos esse cenário turbulento, entendemos a Teoria Ator-Rede - TAR como um potente aliado em termos de referencial teórico-metodológico para compreender essa dinâmica complexa e multifacetada. Sigamos adiante.

3 O REFERENCIAL DA TEORIA ATOR-REDE – TAR

A Teoria Ator-Rede – TAR é uma abordagem de pesquisa caracterizada como uma sociologia de associações, que tem no antropólogo francês Bruno Latour, sua maior referência. Ela mantém uma perspectiva voltada para a ação de humanos e não humanos imbricados entre si, isto é, analisa um social caracterizado por tais relacionamentos e configurando redes de conexões e desconexões. O hífen que liga os termos “ator” e “rede” enfatiza a impossibilidade de existir uma rede sem que haja atores, da mesma forma que não existiria atores sem que houvesse uma rede para os conectar. Para Latour (1994), é necessário dedicar igual atenção tanto aos elementos humanos quanto não humanos, evitando, assim, que uma parte se sobreponha a outra. Deve-se manter um olhar sempre simétrico.

A TAR argumenta que um ator, ou melhor, um actante (Latour, 2001) deverá ser definido de acordo com o papel que exerça, ou seja, levando-se em consideração o quão repercussivo e ativo é o efeito que produz na sua rede – enfatizando que humanos e não humanos estão sempre imbricados em uma rede social de elementos heterogêneos que podem ser materiais ou imateriais. O termo *actante* tem sido utilizado pela TAR no sentido de se referir tanto a humanos como não humanos, visto que o termo *ator* tem seu significado, tradicionalmente, articulado aos humanos nos estudos das ciências sociais.

Segundo Lemos (2013), as redes são caracterizadas pela mobilidade das associações que são feitas e desfeitas a todo momento. Ela não é, portanto, uma grade, malha ou tecido por onde circulam, passam coisas, mas sim o que se produz da relação entre esses actantes. Uma rede não é uma estrutura, devendo ser compreendida como uma dimensão temporal potente, na qual o espaço dela desponta.

Uma análise das redes, portanto, deve manter seu foco nas associações que surgem, de forma a reconhecer e estudar a ação, o movimento que integra humanos e não humanos, não se restringindo aos limites cognitivos/espaciais impostos. O objetivo é de rastrear os processos, os fluxos de conexão que constituem o social, compreendendo-o como uma realidade sempre múltipla, em que diferentes actantes produzem fronteiras diversas. Entende-se, aqui, que um social enrijecido, espacializado não daria conta de realidades significativamente complexas e instáveis.

A TAR estuda a construção da existência, investindo em um método que propõe o rastreamento dos actantes em suas ações. A ação de cada actante deve ser considerada como uma mediação, um deslocamento, um nó da rede e, desse modo, de nó em nó, uma realidade é construída. Saliencia-se que o processo de produção da “certeza de um fato” é o resultado desses processos de amarrações, mediações diversas. Como as redes não são estruturas sólidas e estão sempre em movimento, são ação, e os actantes podem atuar no sentido de estabilizá-las. A estabilidade seria uma caixa-preta, um fato que desponta como autônomo, como sendo possuidor de uma independência. A caixa-preta põe fim a toda e qualquer controvérsia. Desse modo, uma caixa-preta sempre é utilizada sem maiores questionamentos, como uma realidade sólida e inquestionável. É uma rede estabilizada.

Entretanto, existe a possibilidade dessa caixa-preta ser aberta e dar espaço para novas discussões, criando um ambiente de turbulências. De acordo com Latour (2000), a presença de controvérsias seria a abertura da caixa-preta, na qual inexistente o fato, não tendo despontado nenhuma estabilização ainda. Importante frisar que quando uma caixa-preta encontra uma oposição, um contraditório, algo que não a confirma, mais actantes são mobilizados em uma batalha pelo fato. Em meio a tal controvertido embate, característica de uma abertura de caixa-preta, fazem-se necessárias novas conexões em sintonia umas com as outras, um coletivo de actantes alinhados, para que uma estabilidade surja e uma nova caixa-preta desponte. Desse modo, é possível entender a estabilização de um formato como sendo consequência da resolução de controvérsias, de argumentos e contra-argumentos.

Em suma, a transformação de um coletivo estável em instável remonta a abertura de caixa-preta e o início dos embates coletivos acerca da realidade. Um exemplo seria o surgimento de controvérsias acerca das diversas tecnologias presentes no cotidiano, capazes de gerar instabilidades nos processos comunicacionais, nos empregos, em relacionamentos, dividindo fronteiras ao passo que potencializa a renovação da existência. Assim, revela-se a necessidade de um grande número de actantes em sintonia, para que haja a produção de certezas, daquilo que seria o tácito.

Salienta-se, portanto, que, ao explorarmos o panorama contemporâneo das relações de trabalho marcadas pelo emergente fenômeno conhecido como “uberização” e ao conectá-las com as premissas da Teoria Ator-Rede, torna-se evidente um cenário atravessado por um período de profunda instabilidade, no que tange às suas fronteiras previamente estabelecidas. Assim, emerge uma espécie de visibilidade das complexidades envolvidas, promovida pela interação de actantes dispostos em oposição. Essa abertura de caixa-preta possibilita o rastreamento dos caminhos percorridos, das ações/mediações que contribuem para a configuração da realidade do trabalho na atualidade.

4 RASTREANDO CONTROVÉRSIAS

Ao considerar o atual cenário de turbulência nas relações de trabalho, nosso objetivo é realizar um rastreamento das controvérsias emergentes nesse contexto. Salienta-se que, em uma análise das controvérsias, deve-se mirar os eventos em andamento, as mediações que ocorrem nos momentos em que as “caixas-pretas” estão sendo desfeitas ou construídas. A solidez de uma realidade sempre resulta dos processos coletivos de mediação, ao passo que a estabilidade de um evento é resultado da resolução de controvérsias, nunca sua causa. Desse modo, deve-se adotar uma postura simétrica em face de qualquer polarização, rastreando as conexões que se formam nesses processos. É essencial focar na extensão da rede de argumentos e contra-argumentos que emerge imbricada, investigando a rede que sustenta qualquer atribuição de solidez a um evento.

Seguindo as diretrizes propostas por Latour, buscamos encontrar pistas a serem exploradas, bem como mediadores que atuam na construção de novos caminhos, possibilidades e realidades, articulados ao fenômeno da uberização do trabalho. Assim, a proposta é desenvolver um relato (Latour, 2008) que desponta do processo de investigação das controvérsias articuladas a esse fenômeno. Salienta-se que tal relato se revela rico em mediadores e dá voz a uma pluralidade de actantes envolvidos nessa complexa questão. É como traçar um mapa dos circuitos de mediação, envolvendo atores humanos e não humanos, actantes. Essa trama envolve diversos elementos, como mídia, academia, cidadãos comuns, empresas, legislações etc.

Ao explorarmos esses circuitos interligados com a problemática trabalhista, percebe-se que as plataformas digitais exercem um impacto nas relações de trabalho, sendo que alguns argumentos traduzem tais reflexos como benéficos, enquanto outros como prejudiciais. Uma das principais vantagens mencionadas é a flexibilidade oferecida, tanto aos prestadores de serviços quanto aos clientes. Há argumentos que apontam na direção de que trabalhadores têm a liberdade de definir seus horários de trabalho e que isso poderia ser benéfico para aqueles que desejam conciliar o trabalho com outros compromissos pessoais. Essa perspectiva é ilustrada por Abílio, conforme citado por Eugênio Bortolon em um artigo publicado na revista *Brasil de Fato*, em junho de 2023:

o argumento é que ele oferece mais flexibilidade para ambas as partes. Nesse contexto, o profissional seria “o seu próprio chefe” e responsável pelo gerenciamento do seu tempo, ou seja, ele é quem define quantas horas irá trabalhar (Bortolon, 2023, n.p).

O artigo mencionado também destaca estudos que indicam que a carga horária média dos motoristas de aplicativos varia entre 22 e 31 horas semanais, ao passo que para os entregadores, a faixa é de, aproximadamente, 13 a 17 horas por semana. Existiria uma flexibilidade, visto que alguns trabalham mais horas por necessidade, enquanto outros, não o fazem. A mesma revista aponta que, para aqueles que desempenham uma jornada de trabalho de 40 horas por semana, a renda varia de R\$ 2,9 mil a R\$ 4,7 mil, para os motoristas; e de R\$ 1,9 mil a R\$ 3 mil, para entregadores.

Articulado a esse contexto, Felipe Lepper e Ricardo Calcini (2021) trazem as estatísticas como aliadas. Salientam que o IBGE apresenta dados que indicam uma taxa média anual de desemprego, no ano de 2020, na faixa de 13,5%, totalizando mais de 13 milhões de pessoas sem emprego. Diante desse cenário, muitos foram os desempregados que procuraram outro modo de trabalho, juntaram-se a essas empresas de aplicativos digitais como uma alternativa para obter renda, dada a dificuldade de se inserirem novamente no mercado de trabalho formal sob as regras da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O argumento é de que esses modelos de trabalho, facilitados pela tecnologia, representam uma forma mais ágil e simplificada de prestação de serviços. Se anteriormente um serviço demandava interações presenciais e contratos formais, agora podem ser realizados *on-line*, por meio de plataformas, como Uber, 99, iFood, entre outras, sendo entendido por muitos como uma oportunidade de renda complementar, sem a necessidade de um vínculo empregatício formal de prestação de serviços.

Por outro lado, a matéria publicada no site *Consultor Jurídico*, em 2021, aponta para os desafios enfrentados por motoristas que operam sem vínculos empregatícios formais. Esses profissionais enfrentam riscos e despesas relacionados à aquisição e à manutenção de seus veículos, ao mesmo tempo em que devem aderir às regulamentações estabelecidas pela empresa. São algumas dessas regulamentações, por exemplo, o cumprimento de um número mínimo de carga horária, por parte do motorista, para que não tenha risco de sanções ou até mesmo o desligamento da relação com a empresa, além da ausência de um salário fixo e de garantias trabalhistas básicas, como seguridade social.

O que inicialmente é “vendido” de forma atraente como um modelo de trabalho perfeito, que traz autonomia ao indivíduo, podendo este se tornar um empreendedor do seu próprio negócio autônomo, com flexibilidade de horários e retorno financeiro imediato, na verdade é uma ilusão das grandes empresas para o rápido crescimento econômico sem o devido respaldo dos direitos trabalhistas. Trata-se, pois, da precarização dos direitos trabalhistas (Lepper; Calcini, 2021, n.p).

Os autores argumentam que essa nova forma de prestação de serviço, apesar de ser vendida como um modelo inovador e excelente, visando à flexibilização de horário e oportunidade potencial para aumento de rendimentos, se trataria, na realidade, de uma nova estratégia de terceirização e precarização do trabalho. Eles apontam que esse novo modelo de trabalho seria uma espécie de intermediação de mão de obra, na qual estariam envolvidos o motorista, a empresa de aplicativos e o cliente, em uma configuração complexa que tem sido objeto de debate jurídico, analisada por duas correntes distintas.

A primeira perspectiva enxerga essa relação sob uma ótica que poderia reconhecer vínculos empregatícios tradicionais, enquanto a segunda tende a ver essas interações como contratos de prestação de serviço independentes, nos quais os trabalhadores são compreendidos como parceiros ou contratados autônomos, sem as proteções trabalhistas convencionais. Essa divisão de opiniões reflete a complexidade e a novidade das questões trazidas pela digitalização do trabalho e evidencia um debate amplo sobre os direitos trabalhistas na era digital.

(...) relação de trabalho é qualquer vínculo jurídico, por meio do qual uma pessoa física ou natural assume compromisso de prestar serviços em favor de outrem. Portanto, se é uma relação de trabalho, deve-se aplicar o artigo 114 da CF/88, incisos I e IX, fruto da EC 45/2004. Assim, a relação de trabalho do trabalhador parceiro, em eventual ação trabalhista, deve ser julgada e processada perante a Justiça do Trabalho.

A segunda corrente diz que a uberização é uma relação jurídica de natureza civil ou consumerista, não havendo que se falar em direitos trabalhistas ou relação de emprego entre o parceiro e a empresa de aplicativo (Lepper; Calcini, 2021, n.p).

Parece existir um argumento de que tal forma de trabalho se dá de modo articulado a uma falta de definição clara em relação à legislação específica sobre essa economia compartilhada, na qual a internet teve um importante papel catalisador, o que tem gerado grandes controvérsias.

Importante frisar que, no âmbito das disputas trabalhistas judiciais envolvendo empresas de transporte, a partir de 2019, os registros indicam um total de 496 casos pendentes no Tribunal Superior do Trabalho (TST). E conforme “declarado pela ministra Maria Cristina Peduzzi, *não se deve considerar a existência de subordinação entre o trabalhador e a plataforma digital*” (Bortolon, 2023, n.p). Segundo a visão da ministra, a ausência de um vínculo empregatício se deve ao fato de que as atividades realizadas por meio das plataformas digitais não atenderiam aos requisitos estabelecidos pelas leis trabalhistas, sendo estes: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.¹

Nitidamente a Justiça Trabalhista brasileira vem lidando com muitas reclamações sobre a existência do vínculo trabalhista ou não. O site *Comjur.com* (2021) nos traz uma tradução proferida pela própria empresa Uber diante dos processos já existentes:

(...) Os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber: eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento (Lepper; Calcini, 2021, n.p).

Na mesma matéria, o ministro Ives Gandra traduz os motoristas que buscam gerar renda utilizando a plataforma da Uber como possuidores de autonomia e flexibilidade, características estas que seriam incompatíveis com um vínculo trabalhista. Essa tradução encontrou aliados, sendo corroborada por decisões do TST em fevereiro e setembro de 2020, e respaldada pelo Superior Tribunal de Justiça, em 2019.

¹ A importância, aqui, do trabalho ser realizado por pessoa física reside no fato de que a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física, na medida em que os bens jurídicos tutelados importam somente a uma pessoa natural, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. O fator pessoalidade significa que o trabalhador não pode ser substituído por outro trabalhador para que o serviço designado. A não eventualidade aponta que é necessário que o trabalho prestado seja permanente (e não realizado de forma eventual). O requisito da subordinação indica o direcionamento da prestação laboral pelo empregador, a determinação do modo como o trabalho deve ser realizado. Por fim, a onerosidade diz respeito ao pagamento da remuneração, por parte do empregador ao empregado, anteriormente firmada entre as partes em função do trabalho exercido (Siqueira, 2015).

Essa perspectiva é desafiada por decisões judiciais internacionais, como no Reino Unido, onde a Uber, no ano de 2021, foi obrigada a reconhecer direitos trabalhistas a seus motoristas, após julgamentos que identificaram uma relação de trabalho subordinada, significando um número superior a 70 mil motoristas que poderão receber um salário fixo, bem como férias remuneradas. Esse anúncio se deu após a decisão do Tribunal do Trabalho de Londres sobre uma ação ajuizada em 2016, na qual se manteve o entendimento de que existiria um controle expressivo sobre os trabalhadores por parte da empresa, não devendo estes, portanto, serem considerados como autônomos. No ano de 2018, a empresa apelou. Entretanto, a Suprema Corte não alterou seu entendimento, determinando que os motoristas obtivessem direito aos benefícios trabalhistas, como o salário-mínimo (Lepper; Calcini, 2021).

Salienta-se que, no ano de 2023, foi possível observar uma certa mudança em relação a realidade jurídica brasileira. Em matéria da revista *Valor Econômico*, postada no portal *G1* (2023), vê-se que a Uber foi condenada ao pagamento de 1 bilhão de reais por danos morais coletivos, além de ser obrigada judicialmente a registrar os motoristas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Segundo o juiz, a empresa se omitiu, propositalmente, da sua responsabilidade em relação ao cumprimento das leis trabalhistas, agindo dolosamente em sua relação com os motoristas.

A decisão foi dada em uma ação civil pública ajuizada por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). O Ministério Público do Trabalho (MPT) alega ter recebido denúncia da Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA) sobre as condições de trabalho dos motoristas. Para o órgão, a empresa tem vínculo empregatício com os motoristas, o que precisa ser reconhecido (Valor Econômico, 2023, n.p).

Conforme apresenta a *BBC News*, no site *G1*, o juiz determinou que

90% do valor estabelecido para danos morais coletivos vá para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e 10% para “as associações de motoristas por aplicativos que tenham registro em cartório e constituição social regular, em cotas iguais e de tantas quantas forem encontradas pelo Ministério Público do Trabalho no Brasil” (BBC News, 2023, n.p).

Ronan Leal Caldeira, advogado encarregado da esfera trabalhista no escritório *GVM Advogados*, contra-argumenta e expressa a convicção de que essa sentença tem grandes chances de ser revista em instâncias superiores, sendo passível de apelação por parte da Uber. O advogado traduz tal sentença proferida como absurda, visto a inexistência do requisito de subordinação, bem como pela possibilidade de a Uber fechar suas portas no país (Valor Econômico, 2023).

Já o mestre em direito das relações sociais e trabalhistas, Rafael Lara Martins, destaca que essa decisão, por sua vez, está sujeita à análise no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e, eventualmente, pode até ser pautada no Supremo Tribunal Federal (STF), uma vez que se trata de uma questão que transcende uma discussão de curto prazo. Esse advogado entende que tal sentença foi necessária para que o governo acelere esse debate e, assim, encontre uma solução legislativa ideal (Valor Econômico, 2023).

Em sintonia com o disposto na matéria do *Valor Econômico*, a *BBC News* (2023) considera que essa discussão tem a possibilidade de ir para tribunais superiores e outras instâncias. Consequentemente, esta afirma que, no momento, não deve haver alterações para os motoristas e, como cabe apelação, sinaliza que a Uber tornou pública sua intenção de recorrer da decisão, não adotando medida alguma sem que se esgotem todos os recursos disponíveis. Além disso, aponta que a empresa também argu-

menta pela falta de uma legislação brasileira voltada ao modelo de trabalho mediado por plataformas digitais. Nos argumentos da Uber:

(...) a decisão representa um entendimento isolado e contrário à jurisprudência que vem sendo estabelecida pela segunda instância do próprio Tribunal Regional de São Paulo em julgamentos realizados desde 2017, além de outros Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho (BBC News, 2023, n.p).

Na revista *Itforum*, em matéria escrita por Silvestre (2023), encontramos o argumento de que o Brasil possui uma das legislações que mais protege o trabalhador, tendo os custos por tal proteção pagos, de fato, pelos próprios profissionais e pelas empresas. Sua tradução sinaliza que cada pagamento salarial efetuado pela empresa implica em um custo adicional equivalente em encargos trabalhistas. Assim, a matéria argumenta que, nos últimos 20 anos, o peso dos encargos e das obrigações trabalhistas vem trazendo alterações nos modos de contratação no país, observando uma crescente tendência das empresas em buscar, sempre que viável, a substituição do tradicional modelo de contratação pela CLT. A opção seria por terceirizações através de empresas que possuem apenas um funcionário, os denominados PJ.

Nessa mesma matéria, Silvestre traz a fala de José Isaías Hoffmann, diretor de Controladoria da *Corporate Consulting*, questionando como a Uber poderia admitir CLT para mais de um milhão de motoristas. Aponta, também, para a possibilidade de a Uber optar por sair do país, deixando um rastro ainda maior de desemprego.

Por outro lado, a mesma matéria desenvolve um contraponto, argumentando por um trabalho que poderia ser classificado como fora de um parâmetro de decência:

(...) o Instituto Fairwork, ligado à Universidade de Oxford (Reino Unido), criou cinco princípios que seriam necessários para um trabalho decente: remuneração justa, condições justas de trabalho, contratos justos, gestão justa e representação dos funcionários na operação. Em uma pesquisa realizada por eles em 2021, as plataformas no Brasil ficaram entre as piores do mundo: em uma escala até 10 pontos nesses quesitos, iFood e 99 marcaram 2, Uber ficou em 1, enquanto Rappi, GetNinjas e UberEats não saíram do zero. Os resultados são semelhantes aos de outros países da América Latina, mas ficam atrás dos de operações na África, Ásia e Europa (Silvestre, 2023, n.p).

A matéria argumenta por uma economia compartilhada que pode dar certo, quando esta se basear no estabelecimento de uma dinâmica que sirva para todos os envolvidos. Nos dizeres de Hoffman:

(...) precisa, de fato, de uma atualização na legislação para entender essa nova dinâmica de mundo. (...) requer que seja justo para quem faz o serviço, para quem recebe, para a economia, que ninguém seja prejudicado com isso (Silvestre, 2023, n.p).

O site *MoneyTimes* (Opinião, 2019) complementa o argumento de que a realidade brasileira é injusta para aqueles que empreendem:

(...) Não é novidade que o Brasil é um dos países com um dos piores ambientes de negócios do mundo. Segundo o relatório Doing Business, do Banco Mundial, que mede, em diversos aspectos, a facilidade de se fazer negócios em um país, o Brasil encontra-se na 123ª posição entre 190 países.

O Brasil também decepciona no Índice de Liberdade Econômica, medido pela Heritage Foundation, no qual ocupa a 140ª posição entre 180 países – sendo assim, portanto, considerado um país “majoritariamente não-livre”, em termos de liberdade econômica (Opinião, 2019, n.p).

Salienta-se que enquanto alguns argumentos traduzem a empresa Uber como exemplo de precarização do trabalho, a matéria da *MoneyTimes* a delinea como sendo um exemplo para as demais, ultrapassando barreiras impostas pela burocracia, graças a sua inovadora forma de prestação de serviço. Imbricando seus argumentos com a esfera econômica, a matéria em questão sustenta que o aprimoramento da produtividade em um setor decorre tanto do aumento da eficiência das empresas já estabelecidas quanto da saída das menos eficazes, abrindo espaço para a entrada de novos participantes mais produtivos. Sendo assim, o artigo constrói a decisão judicial de transformar os motoristas parceiros em trabalhadores de CLT como uma possibilidade de inviabilização do modelo de negócios do Uber – entendido como excelente. Desse modo, os tribunais afetariam negativamente a competição desse setor e, conseqüentemente, a produtividade.

(...) Certamente, a decisão do juiz implicará uma remuneração menor ao motorista – já que, agora empregado pela CLT, ele passa a gerar um grande custo, em encargos, para a empresa -, tarifas maiores aos usuários e redução desse mercado. Desta forma, tal decisão parece ser totalmente irracional, pois, apesar de ter como objetivo melhorar as relações de trabalho entre o Uber e os motoristas, ela acabará por diminuir o bem-estar do conjunto dos agentes ofertantes e demandantes (Opinião, 2019, n.p).

Importante frisar que, na matéria da *Itforum*, de Silvestre, podemos encontrar uma tradução de Ticyana Arnaud, de que alguns trabalhadores também sintonizam com esse argumento da Uber, desejando um trabalho sem grandes burocracias:

(...) principalmente quando isso lhes proporciona flexibilidade, com destaque ao horário. “As pessoas querem uma vida flexível”, afirma a estrategista de carreira Ticyana Arnaud. “Se for para trabalhar CLT, então eles voltam a procurar emprego, vão ser motoristas numa empresa” (Silvestre, 2023, n.p).

De acordo com a matéria escrita por Gabriela Bulhões, em colaboração com a UOL, publicada no dia 04/10/2023, foi realizada uma pesquisa com pessoas que escolheram trabalhar mediada por aplicativo. Nessa pesquisa, mesmo não havendo maior formalização do trabalho, tais pessoas afirmaram a preferência por manterem maior liberdade em relação aos próprios horários, visto o receio de não conseguirem conciliar suas diversas funções e, conseqüentemente, receberem uma renda menor. Entretanto, na mesma pesquisa, encontramos argumentos acerca da importância da regulamentação, para que se proteja os motoristas e que não haja abuso dessas empresas (Bulhões, 2023).

Abílio, Amorim e Grohmann (2021) afirmam que, no âmbito do trabalho mediado pelas plataformas digitais, não há formalidade contratual ou procedimentos de recrutamento convencionais. Não existem, aparentemente, vagas pré-definidas ou processos seletivos estruturados, sendo suficiente a inscrição simples para ingressar na atividade laboral. O conceito de contrato de trabalho é substituído por um contrato de adesão e as corporações têm obtido significativo êxito em gerenciar grandes contingentes de trabalhadores. E, assim, a própria relação de subordinação vem assumindo contornos mais informais, dando origem a um processo de informalização do trabalho que acarreta a perda de diretrizes claras e estáveis em relação à duração e organização da jornada laboral.

Nesse cenário, encontramos Antunes (2004), disposto em oposição aos argumentos puramente defensores do modelo atual de trabalho por plataformas digitais. Esse autor argumenta que essa modalidade flexível de acumulação de capital, embasada na reengenharia e no modelo de empresa enxuta, resultou na significativa diminuição do contingente do proletariado industrial estável e no aumento de um novo segmento proletário, tanto na indústria quanto nos serviços – caracterizado por trabalhadores terceirizados, subcontratados, contratados em regime parcial, entre outros – contribuindo para a configuração do que se entende por trabalho precarizado. Nesse argumento, a uberização é articulada a uma precarização do trabalho, portanto.

Fontes (2020) observa que a instauração de novos modelos de trabalho, por vezes concebidos como práticas em que os trabalhadores teriam maior liberdade e autonomia para determinar seus horários, emergiu do âmago das demandas do movimento social por liberdade. Contudo, essas abordagens teriam sido absorvidas pelo sistema capitalista, resultando, em muitos casos, em uma percepção distorcida do real caráter dessas formas inovadoras de gestão e controle do trabalho. Seu argumento vai ao encontro de Antunes, quando afirma que “(...) 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.35).

No artigo de Leme (2019), intitulado “Da máquina à nuvem: percursos em direção ao acesso à justiça por meio dos direitos dos motoristas da Uber”, é delineado um mapeamento das diversas iniciativas no âmbito do sistema judiciário trabalhista nesse cenário. Conforme a autora, até o ano de 2018, foram identificadas 137 ações individuais tramitando nos tribunais do trabalho. Estas foram instauradas por motoristas contra a Uber no Brasil, visando ao reconhecimento de direitos laborais. Dentre tais ações em andamento, 41 (quarenta e uma) já passaram por julgamento, resultando em 4 (quatro) decisões favoráveis; e 37 (trinta e sete), desfavoráveis. Em outras palavras, temos um número desproporcional de sentenças desfavoráveis à argumentação de que os motoristas da Uber se enquadram como empregados¹.

Mas como já trazido anteriormente, existem contrapontos mais atuais. Uma vitória para os trabalhadores que desejam a regularização foi encontrada, por exemplo, na decisão da 3ª turma do TST. Podemos observar no *site Migalhas* (2021) que tal turma se colocou como favorável ao reconhecimento do vínculo entre motorista e Uber. A compreensão de dois ministros recaiu sobre a clara subserviência entre a plataforma e o motorista, mesmo diante da negação do pedido na 1ª e 2ª instâncias. O ministro Maurício Godinho Delgado, responsável pelo processo, destacou o seguinte em sua manifestação:

No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realiza esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT. [...] Controle maior que esse não existe. Não havia antes. É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. [...] Essa empresa não teria um único ganho se o serviço não fosse realizado. Então é um sistema empresarial bastante inteligente, admirável, mas que não escapa - ao contrário, sofisticada -a subordinação (Migalhas, 2021, n.p).

1 Na pesquisa realizada, identificou-se o argumento da ausência do estabelecimento do vínculo empregatício por trabalhador terceirizado, baseado em uma interpretação clássica de subordinação no modelo do trabalho celetista. Posteriormente, evidenciou-se a ausência de reconhecimento do vínculo mesmo entre os magistrados alinhados com os princípios da subordinação estrutural, os quais concebem a empresa como integrante do setor tecnológico. Dessa maneira, é possível verificar que os tribunais não reconhecem o vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, o que gera uma grande dificuldade para esses trabalhadores exigirem seus direitos.

De acordo com uma matéria feita pelo *G1Pará*, em uma entrevista com um advogado empresarial, Felipe Gualberto Bernardes, é levantada a questão sobre a real liberdade e autonomia dos motoristas de Uber. A matéria argumenta que

apesar das empresas de tecnologia reforçarem que os parceiros podem trabalhar quando e quanto quiserem, essa liberdade é negada quando o dever de cumprir os objetivos definidos na programação do serviço. Resumindo, a tese geralmente defendida pelas empresas é de que os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviços à empresa. Eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio de aplicativo (G1 Pará, 2021, n.p).

Ou seja, o argumento, aqui, é de que essa liberdade prometida aos motoristas e que alguns tanto almejam não passaria de ilusão. Carvalho (2017) argumenta que a existência de uma suposta liberdade, na realidade, seria uma forma de subordinação à empresa, uma vez que o trabalhador se encontraria sujeito a avaliações em cada serviço prestado, seguindo um protocolo para manter sua avaliação acima de 4.6. Qualquer pontuação inferior a essa poderia resultar em sua exclusão da plataforma. Isso caracterizaria uma condição de trabalho precário.

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 individuais-sociedade. A tecnologia influencia 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 (Carvalho, 2017, n.p).

Pode-se observar, aqui, paralelamente ao exposto anteriormente, uma argumentação articulada à identificação de elementos fáticos de subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade no serviço, quando observados sob uma perspectiva exclusivamente laboral nos contextos de interação analisados. Apesar de as organizações ressaltarem a autonomia dos parceiros comerciais na determinação da quantidade e do período de prestação dos serviços, argumenta-se no sentido de que essa liberdade é condicionada e controlada pela conformidade com as metas estabelecidas pelos algoritmos do serviço.

Nesse contexto, temos argumentos que parecem traduzir o trabalhador como reduzido a uma mera força laboral, desprovida de quaisquer garantias ou direitos, embora inserido em uma inequívoca relação de emprego. Não existiriam padrões salariais mínimos, períodos de descanso remunerados, compensações por horas extras. Todas as perdas e custos seriam absorvidos pelo trabalhador, resultando em um modelo de transferência de riscos, despesas e responsabilidades sem qualquer regulação legal, traduzido como injusto, por alguns.

5 CONCLUSÃO

Ao rastreamos as diferentes controvérsias geradas pela abertura da caixa-preta que ocorre na mesma medida em que a realidade do trabalho é instabilizada em argumentos e contra-argumentos, grupos e antigrupos a produzirem o fenômeno da uberização, podemos encontrar importantes traduções articuladas a esse novo modo de prestação de serviço como: flexibilidade de horários, sendo o profissional seu próprio chefe e tendo a possibilidade de gerenciar seu tempo; mais facilidade na obtenção de uma renda, visto ser necessário apenas um registro nas plataformas, dispensando entrevistas e cur-

rículos. Salienta-se que esse último aspecto parece seguir significativamente articulado com o grande desemprego que se instalou no Brasil nos últimos anos e, conseqüentemente, é traduzido como tendo uma importante relevância para o crescimento da uberização, visto que as pessoas procuraram outras soluções, para sanar suas necessidades materiais.

Pode-se perceber que, nessa controvertida rede, não somente o trabalhador, chamado de parceiro, se viu arrebatado pela nova forma de trabalho, mas também as empresas. Essas últimas, ao lidarem com a necessidade de contratar novos empregados ou manter os que já possui, diante dos encargos trabalhistas, parecem procurar realizar uma troca do modelo CLT por terceirizações de PJ.

Ao adentrarmos na área econômica, observamos abordagens, como a encontrada na revista *MoneyTimes* (2019), que incentivam o processo de uberização do trabalho, argumentando que este se configura como uma ultrapassagem de barreiras à burocratização existente no país, uma compreensão de que, dessa forma, os ganhos de produtividade despontariam e, conseqüentemente, empresas menos eficientes sairiam do mercado.

Importante frisar que, com a condenação da Uber em 1 bilhão de reais por danos morais coletivos e a obrigatoriedade do registro dos motoristas como trabalhadores da CLT, tivemos uma divisão ainda maior de posicionamentos. Nem todos os trabalhadores considerados como parceiros da plataforma ficaram satisfeitos com isso. Muitos foram aqueles que se opuseram à sentença, por acreditarem na existência da necessidade de se criar uma legislação que contemple essa nova dinâmica do trabalho e que seja justa para todos os envolvidos, como afirma Hoffman. Outros, como acrescenta a *MoneyTimes*, entendem que tal decisão da justiça evidencia a falta de liberdade econômica que o Brasil vivencia, bem como diminui, possivelmente, os ganhos dos motoristas. Afirma, ainda, a possibilidade de a Uber não operar mais no país.

Também foram encontradas significativas traduções que não amparam esses novos modos de trabalho, denominados como uberização. Um importante argumento pode ser encontrado na afirmação do juiz competente que julgou a ação civil pública em relação à Uber, apontando para uma omissão da empresa em relação à obrigação para com os trabalhadores, agindo de forma dolosa. Em sua visão, os prestadores de serviço que se cadastram não têm direitos à manutenção ou seguro do objeto de trabalho, a férias remuneradas, salário fixo e quaisquer outros direitos que a CLT proporciona. Tudo isso, articulado ao argumento falso de serem empresas parceiras e que quem as contrata é o trabalhador. Tais argumentos estão em sintonia com Lepper e Calcini (2021), quando defendem a existência de uma precarização dos direitos trabalhistas.

Concluimos, com base no rastreamento da ação dos mediadores, na respectiva análise da controvérsia realizada, que, embora a uberização tenha proporcionado maior flexibilidade para trabalhadores independentes, também suscita questões prementes relacionadas à segurança no emprego, direitos trabalhistas e desigualdades socioeconômicas. A ausência de um enquadramento regulatório eficaz levanta preocupações éticas e legais, nas quais parece se destacar a necessidade urgente de políticas que equilibrem a inovação tecnológica com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Dessa maneira, vemos um coletivo ainda fortemente instável, repleto de argumentos e contra-argumentos, no qual parece despontar um desafio para as organizações, os governos e todo o social de um modo geral, no sentido de soluções equitativas e sustentáveis que promovam justiça social, estabilidade econômica e dignidade no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just in time? **Revista Estudos Avançados**. São Paulo, vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt>. Acesso em: 21 out. 2022.
- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**. p. 26-56, 20 set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/?lang=pt..> Acesso em: 11 nov. 2023.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: FRIGOTTO, G.; GENTILI, P. (Org.). **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004. p. 35–48.
- AZEVEDO, I. Uberização do trabalho: travestida de oportunidade há precarização. **Revista Querubim – Revista Eletrônica de Trabalhos Científicos nas áreas de Letras, Ciências Humanas e Ciências Sociais**. Ano 16, n.º 42, vol. 9. 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/339460459_UBERIZACAO_DO_TRABALHO_TRAVESTIDA_DE_OPORTUNIDADE_HA_PRECARIZACAO. Acesso em: 03 jul. 2023.
- BBC NEWS. O que muda para motorista de Uber após justiça determinar contratação? **G1**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/trabalho-e-carreira/noticia/2023/09/15/o-que-muda-para-motorista-de-uber-apos-justica-determinar-contratacao.ghtml>. Acesso em: 17 nov. 2023.
- BORTOLON, E. Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores. **Brasil de Fato**. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precarizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores#:~:text=O%20conceito%20de%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do,por%20dia%2C%20sem%20nenhuma%20regalia>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- BULHÕES, G. **Por que trabalhadores de apps reclamam de empresas, mas não querem ser CLT**. 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/10/04/carteira-assinada-para-motoristas-e-entregadores-de-aplicativo.htm>. Acesso em: 12 nov. 2023.
- CARVALHO, V. H. F. F. Como a Uber contribui para a precarização do trabalho na Modernidade. **Jusbrasil**. 2017. Disponível em: <https://vitorfirmino.jusbrasil.com.br/artigos/534725925/como-a-uber-contribui-para-a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade>. Acesso em: 12 nov. 2023.
- CLOT, Y. **A Função Psicológica do Trabalho**. 1. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2006.
- FONTES, V. M. Uberização e precarização do trabalho e suas consequências. **Site da SBPC**. 2020. Disponível em: <http://portal.sbpcnet.org.br/noticias/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-e-suas-consequencias/>. Acesso em: 11 nov. 2023.
- G1 Pará. Especialista tira dúvidas sobre a “uberização” do trabalho. **G1 Pará**. Disponível em: <https://g1.globo.com/pa/para/noticia/2021/12/10/especialista-tira-duvidas-sobre-a-uberizacao-do-trabalho.ghtml>. Acesso em: 12 nov. 2023.
- LATOUR, B. **Jamais fomos modernos: ensaio de antropologia simétrica**. Rio de Janeiro: Ed.34, 1994.

LATOUR, B. **Ciência em ação**: como seguir cientistas e engenheiros sociedade afora. São Paulo: Editora UNESP, 2000.

LATOUR, B. **A Esperança de Pandora**. Bauru: EDUSC, 2001.

LATOUR, B. **Reensamblar Lo Social**: una introducción a la teoría del actor-red. Buenos Aires: Manantial, 2008.

LEME, A. C. R. P. **Da máquina a nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo. LTr, 2019.

LEMONS, A. Espaço, mídia locativa e teoria ator-rede. In: **Galáxia (São Paulo)**, n. 25, São Paulo, junho 2013. p. 52-65. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gal/a/LMBJzb6gHBDWdX8PbSZTFWk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2023.

LEPPER, F; CALCINI, R. As relações jurídicas uberizadas e os efeitos trabalhistas. In: **Consultor Jurídico**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-01/pratica-trabalhista-relacoes-juridicas-uberizadas-efeitos-trabalhistas>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MIGALHAS. TST Maioria da 3ª Turma Vê Vínculo Entre Motorista e Aplicativo. **Site Migalhas**. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em: 12 nov. 2023.

OPINIÃO. O Uber e a CLT. **MoneyTimes**. 2019. Disponível em: <https://www.moneytimes.com.br/opinia-o-uber-e-a-clt/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

SANTOS, M. I. A.; SENA, D. P.; SCHMIDT, L. P. O fenômeno da uberização e seus impactos na sociedade. **Anais do XIV ENANPEGE**. Campina Grande: Realize Editora, 2021. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/78573>. Acesso em: 03 jul. 2023.

SILVESTRE, P. O que representa a multa bilionária e os motoristas CLT da Uber. **Site Itforum**. 2023. Disponível em: <https://itforum.com.br/colunas/o-que-representa-a-multa-bilionaria-e-os-motoristas-clt-da-uber/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

SIQUEIRA, M. Requisitos caracterizadores da relação de emprego. **Jusbrasil**. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego/311874272>. Acesso em: 22 nov. 2023.

VALOR ECONÔMICO. Uber vai contratar motoristas pela CLT? Entenda decisão da Justiça. **Valor Econômico**. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/google/amp/legislacao/noticia/2023/09/15/uber-vai-contratar-motoristas-pela-clt-entenda-decisao-da-justica.ghtml>. Acesso em: 17 nov. 2023.