



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES
LABORAIS**

ORIENTANDO (A) - AMANDA TOLEDO FIGUEIREDO
ORIENTADOR (A) - PROF. (A) DOUTOR NIVALDO DOS SANTOS

GOIÂNIA-GO

2023

AMANDA TOLEDO FIGUEIREDO

**UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES
LABORAIS**

Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. (a) Orientador (a): Doutor Nivaldo dos Santos.

GOIÂNIA-GO

2023

AMANDA TOLEDO FIGUEIREDO

**UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES
LABORAIS**

Data da Defesa: 20 de maio de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Doutor Nivaldo Dos Santos Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Doutor Germano Campos Silva Nota

"Os lucros de uma minoria estão crescendo exponencialmente, da mesma forma que o vazio que separa a maioria da prosperidade que poucos felizes escolhidos desfrutam."

Bauman apud Papa Francisco

UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES LABORAIS

Amanda Toledo Figueiredo¹

RESUMO

“Uberização” do trabalho se refere a um modelo de negócios por meio de plataformas digitais de modo sob demanda, caracterizada pela substituição do empregado pelo colaborador e pela precarização das relações trabalhistas portanto, é de suma urgência e importância a pacificação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o tema. O presente trabalho apresenta análise e pesquisa doutrinária e jurisprudencial para avaliar a situação atual desta relação laboral. A partir da análise feita pode concluir que, há extrema precarização dos trabalhadores vinculados a aplicativos-empresas e que ainda no ano de 2023 não possuem direitos explicitos em lei própria nem mesmo são incluídos na CLT sendo assim se encontram no limbo, enfretando o Direito constitucional de vida digna.

Palavras-chave: Uberização do trabalho. Direitos trabalhistas. Vínculo empregatício. Precarização.

¹ Acadêmica do 9º período do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
E-mail: amandatoledo0822@gmail.com

UBERIZATION: AN ANALYSIS OF THE IMPACT OF TECHNOLOGY ON LABOR RELATIONS

Amanda Toledo Figueiredo¹

ABSTRACT

The "uberization" of work refers to a business model through digital platforms on a demand-driven basis, characterized by the replacement of employees with "gig workers" and the precariousness of labor relations. Therefore, it is of utmost urgency and importance to bring clarity and resolution to this issue by the Superior Labor Court (TST). The present work presents analysis and research on doctrine and jurisprudence to assess the current situation of this labor relationship. From the analysis, we can conclude that there is extreme precarization of workers linked to app-based companies, and that even in the year 2023, do not have explicit rights under specific law, nor are they included in the Labor Consolidation Laws (CLT). As a result, they find themselves in a legal limbo, encountering a violation of their Constitutional right to a dignified life.

Keywords: Uberization of work. Labor rights. Employment relationship. Precarization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – SOBRE O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS	10
1.1 MODELOS DE TRABALHO ANTECEDENTES A UBERIZAÇÃO.....	11
1.2 CONCEITO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEU CRESCIMENTO NO BRASIL.....	12
1.3 CONSEQUÊNCIAS DESTES MODELOS DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A PRECARIIDADE LABORAL.....	13
CAPÍTULO 2 – SOBRE OS APLICATIVOS E DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS TRABALHADORES	15
2.1 APLICATIVO <i>UBER</i> E SUAS REGRAS NA RELAÇÃO COM O TRABALHADOR.....	17
2.2 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO AMBIENTE LABORAL E O DIREITO CONSTITUCIONAL DE VIDA DIGNA.....	19
2.3 MOVIMENTOS REALIZADOS PELOS TRABALHADORES EM BUSCA DE MELHORES CONDIÇÕES LABORAIS.....	24
CAPÍTULO 3 – SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO	25
3.1 ELEMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	26
3.2 DECISÕES JUDICIAIS QUE TRATAM SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS.....	28
3.3 PROJETOS DE LEI FOCADOS AOS TRABALHADORES UBERIZADOS.....	35
CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

O termo “uberização” do trabalho, relativamente novo, surgiu no Brasil com a chegada da empresa Uber em 2014, porém se fez mais forte depois do ano de 2017 e desde então vem se tornando uma expressão cada vez mais estudada e aprofundada. Esse termo se refere a um novo modo de trabalho focado na informalidade. Por ser um tema atual no mundo, assim como no judiciário, e haver diferentes vertentes sobre o trabalhador e seus direitos, foi o tema escolhido para ser analisado no presente trabalho.

A uberização pode estar presente em qualquer relação de trabalho, e se caracteriza principalmente pela forma de trabalho sob demanda, com flexibilidade de horários para os trabalhadores e sem compromisso de remuneração de qualquer espécie, sendo estes, responsáveis pelo sustento diário e conseqüentemente mensal, além de teoricamente não entrarem no rol de empregados, por não preencherem os requisitos listados no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assim sendo, não possuem direitos básicos como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário, férias, seguro-desemprego, seguro-maternidade, auxílio-acidente, entre outros.

Devido ao grande número de trabalhadores que se encontram desempregados ou necessitando de complementação de renda, procuram essa forma de trabalho, em que são exigidos requisitos mínimos e assim capturam vários interessados, mas que não estão, a princípio, regulados pela CLT, e acabam não se beneficiando como por exemplo, pela jornada de trabalho noturna que muitos entregadores e motoristas de aplicativos fazem para obter renda.

Em síntese, sobre o tema, diz Antunes em entrevista ao Instituto Humanitas Unisinos: “Essa forma que nós hoje denominamos como “uberização do trabalho” é o mascaramento de relações assalariadas, que assumem a aparência do trabalho do empreendedor, do trabalho do prestador de serviços, dos trabalhos desprovidos de direitos.” (IHU, 2019).

Por ser um tema novo para a justiça brasileira, não há leis que regulamentam essa forma de trabalho, porém para a elaboração deste artigo, será utilizado em termos de consulta, jurisprudências, súmulas e entendimento dos tribunais além da própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Constituição Federal de 1988 e outros.

O trabalho a seguir trará como principal objetivo, apresentar e analisar as diferentes decisões sobre se, de fato, o trabalhador deve ser considerado como empregado, tendo assim direitos trabalhistas conforme a CLT, ou não.

Com a formulação deste, será esclarecido os problemas da uberização que como modelo de trabalho capitalista, tem foco em aumentar os lucros da empresa como objetivo principal, obtendo-se de “colaboradores” que recebem o mínimo possível para sobreviver, correndo perigos diariamente como roubos e acidentes de trânsito, e caso venham a sofrer um acidente no período laboral, estão sem apoio algum da empresa-aplicativo, tampouco do governo, ficando à margem do desemprego e conseqüentemente a falta de recursos financeiros para uma vida digna.

1 SOBRE O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS

O avanço da tecnologia trouxe a facilidade em que temos atualmente, de adquirir produtos e serviços com alguns toques no celular, o que incentivou a criação de *startups*, um termo usado para classificar empresas novas e que oferecem produtos inovadores, geralmente digitais e que operam somente como prestadoras de serviços, no Brasil o termo começou a ser utilizado em 2010 com a chegada de *startups* como *Airbnb*, *Uber* e *iFood*.

O fenômeno uberização do trabalho se originou da empresa e aplicativo de mesmo prefixo, Uber. Segundo o dicionário de Cambridge e o Instituto de Enciclopédia Italiana, uberização se define como:

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato (ABL, 2021).

Portanto o sistema funciona como uma ponte ligando fornecedores de serviços, como os entregadores no aplicativo *iFood* ou os motoristas no aplicativo Uber, com pessoas que necessitam desses serviços como entrega de comida ou realização de transporte e, sendo a conexão entre estes, os aplicativos contam com trabalhadores que realizam o serviço e são remunerados pela quantidade de trabalho realizado, não pelo seu tempo à disposição da empresa.

Assim como qualquer inovação empresarial, a uberização trouxe impactos para os trabalhadores de forma considerada radical por sua ausência de vínculo empregatício na contratação destes, além de suas consequências como ausência de auxílios em caso de acidente ou morte, possuindo assim nenhum compromisso com seus “colaboradores”, assim como os caracterizam, e se esquivando das determinações da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) que nasceu para tratar dos interesses dos mais fracos na relação empregado-empregador.

Entretanto, tratando-se de um tema novo no Legislativo brasileiro, não há disposição de normas em que essa forma de trabalho deve seguir, pois não se encaixam em uma simples relação empregado-empregador, tampouco simples autônomos, fazendo os Tribunais do Trabalho encarar uma situação inédita o que trouxe e continua trazendo dúvidas sobre essa relação de trabalho, que por muitos juristas é na realidade considerada uma relação de emprego.

1.1 MODELOS DE TRABALHO ANTECEDENTES A UBERIZAÇÃO

O Toyotismo, idealizado por Taiichi Ohno, Shingeo Shingo e Eiji Toyoda entre 1948 e 1975, foi implantado inicialmente no Japão, nas fábricas de automóveis da Toyota (CORIAT, 1994). Seu principal objetivo e o que diferenciava este do Fordismo e Taylorismo, modelos de gestão empresarial antecedentes, era de evitar desperdícios tanto com os trabalhadores quanto com os produtos que vendiam, priorizando o lucro assim como qualquer empresa.

A proposta de transição do trabalhador para um empreendedor é uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho. Essa transformação implica em uma maior responsabilidade do trabalhador em gerenciar seu próprio trabalho, porém, este gerenciamento ocorre dentro de um contexto de subordinação, permeado por novas formas de intensificação do trabalho e eliminação de garantias e direitos trabalhistas.

Além disso, o trabalhador é confrontado com diversos mecanismos que transferem riscos e custos para ele próprio. Essa dinâmica é observada em todas as esferas do mercado de trabalho (ABILIO, 2017).

Entre as mudanças criadas para minimizar tais desperdícios, destaca-se a introdução do sistema *just in time*, este, sendo de grande importância para este modo de trabalho, pois percebe-se que é essencial no modelo empresarial das *startups* e conseqüentemente em seus aplicativos, ferramenta laboral dos milhares de motoristas e entregadores no Brasil e no mundo.

O *Just in time* (JIT) se organiza em delegar a responsabilidade de chefe ao próprio trabalhador, durante e após a pandemia do Corona Vírus houve um aumento exponencial de empregados que trabalhavam em estilo *home office*, e após 3 anos do começo da pandemia muitos continuam no teletrabalho, sendo este um exemplo atual do modelo supramencionado, pois não está presente a imagem de um chefe, nem

mesmo sondagem de horas trabalhadas e checagem de “ponto”, transferindo essa responsabilidade ao empregado que agora será analisado por seu trabalho produzido.

Assim, forma similar ao *Crowdsourcing*, modelo informal de procurar/realizar serviços sem precisar contratar empregados, que ocorre mais facilmente em trabalhos que podem ser feitos de forma não presencial, assim como: uma empresa necessitando de designer, tradutor, e principalmente em áreas de tecnologia da informação (TI) publicam nas redes sociais que necessitam de um design, slogan, e afins, fazendo com que vários profissionais recebam essa “chamada”, realizam esse trabalho e o contratante paga somente o escolhido, portanto, o horário à disposição desses profissionais não são remunerados e mesmo fazendo o proposto pelo contratante, há a chance de não serem o escolhido por este, assim, não recebendo qualquer tipo de remuneração.

Nas palavras de Abilio:

A base do crowdsourcing, portanto, é a multidão de trabalhadores disponíveis e engajados, que não são contratados ou pré-selecionados. Aderem às atividades disponíveis, arcam com os riscos e custos, dedicam seu tempo de trabalho a tarefas pelas quais podem ou não ser remunerados, em atividades que podem ou não ser reconhecidas como trabalho (ABILIO, 2020).

E assim como a uberização, esses modelos de gestão e flexibilização, precarizam a relação trabalhista, permitindo que o empregador/contratante escolha remunerar por volume, no caso dos aplicativos como *Uber* e *iFood*, que recebem por entrega e/ou viagem, e não são remunerados pelo tempo à disposição da empresa, diferentemente dos meros empregados.

Portanto, percebe-se uma brecha para que os empregadores desviem do que determina as leis trabalhistas e assim prejudique trabalhadores que por necessidade se submetem a esses modelos laborais. Dessa forma, o empregador, que tem o lucro como principal objetivo, continua a explorar o elo mais fraco da relação, o trabalhador.

1.2 CONCEITO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEU CRESCIMENTO NO BRASIL

Derivante de Uberização, o termo “uberização do trabalho” se caracteriza por um novo sistema laboral em que substitui o empregado pelo colaborador ou parceiro deixando de lado determinações impostas na Consolidação de Leis Trabalhistas já

que não se trata de vínculo empregatício tampouco de relações de trabalho previstas na CLT.

Esse fenômeno se caracteriza pelo trabalho informal, com ausência de vínculo com seus trabalhadores, sendo estes tratados como meros “parceiros” da empresa, que segundo Antunes (2020, p.118), “são partes constitutivas do ideário e da pragmática cotidiana da “empresa moderna”” que ganham um valor variável para realização de serviços, como locomoção ou delivery de comida.

O crescimento da *Uber* no Brasil se deu pela inovadora forma de requisitar um carro/motorista ou jantar no seu restaurante preferido com apenas toques no celular, com uma imensa agilidade e rapidez além de um ótimo custo-benefício. Não foi difícil para que os aplicativos começassem a fazer sucesso para os brasileiros que segundo a empresa, no primeiro trimestre de 2022, já conta com mais de 1 milhão de motoristas parceiros no Brasil e 30 milhões de usuários no país.

As *startups* contam com entregadores e motoristas que devem se cadastrar nos aplicativos e assim serão realizadas certas medidas de segurança como comprovante de que aquele candidato não tem antecedentes criminais ou se sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) dá permissão para exercer atividade remunerada, para garantir a elegibilidade do futuro parceiro.

A facilidade de ser aprovado e trabalhar para essas empresas digitais além da possibilidade de ganhar remuneração por volume, atraiu vários brasileiros que procuram um meio de receber uma renda extra e outros, sendo esta a grande maioria, que usam deste trabalho para integral sustento familiar, visto os níveis alarmantes de desemprego, porém este novo sistema trouxe também pontos a se discutir em questão ao direitos dos trabalhadores e garantia constitucional, em frente as mudanças frutos da inovação e tecnologia e as consequentes flexibilizações das condições de trabalho (MARTINS, 2002, p. 25).

1.3 CONSEQUÊNCIAS DESTE MODELO DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A PRECARIÉDADE LABORAL

Segundo o sociólogo Antunes:

A implantação de programas de qualidade total, dos sistemas *just-in-time* e *kanban*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e

à produtividade (de que é exemplo o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, PLR), sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios neoliberais, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva no Brasil, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a precarização da classe trabalhadora (2020, p. 135)

O autor discorre sobre os sistemas digitais em que os aplicativos se baseiam, como o *just in time* e *kaban*, em que só há produção ou trabalho quando ocorre uma “chamada” podendo ser interna ou externa, nos casos dos aplicativos *Uber* ou *iFood* há uma demanda externa, do usuário que requisita um serviço usando-se dos aplicativos.

O sistema faz com que os motoristas e/ou entregadores trabalhem e recebam conforme o volume de viagens/entregas realizadas, resultando em consequências devastadoras para o país e sociedade, apresentando um enorme regresso as leis trabalhistas e o cuidado com os trabalhadores.

Dessa forma, a flexibilização das leis, é um elemento essencial que as empresas usam para fraudar a legislação trabalhista, seguido da informalidade no campo laboral, que acontece quando a legislação laboral não é obedecida resultando em precarização das condições de trabalho (ANTUNES, 2020, p.135).

Ora, o modelo de trabalho oferecido por *startups* são “bicos”, sendo assim, são esporádicos, porém ainda em 2019, segundo Meera Joshi, ex-chefe da Comissão de Táxis e Limusines de Nova York, responsável por regular serviços como o *Uber* em toda a cidade, diz que "O que descobrimos foi que as condições eram piores do que os motoristas nos descreveram, e 96% ganhavam menos que o salário mínimo na cidade. A maioria dos motoristas era a principal fonte de renda de suas famílias", acrescenta.

Em 2021, em pesquisa feita pelo Instituto Datafolha com 1.583 motoristas e 848 entregadores nas cinco regiões do Brasil, 66% destes declararam trabalhar cinco ou mais dias por semana.

Percebe-se que na realidade não se trata de trabalho esporádico, tampouco visando renda extra e sim renda integral para sustento familiar, como um verdadeiro emprego, porém tendo que se submeter a longas e exaustivas jornadas de trabalho

muitas vezes por ser esta sua única alternativa além do desemprego, nas palavras de Antunes:

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão (2018, p.39).

Entretanto, diferentemente do emprego, no modelo de trabalho discutido, os direitos trabalhistas e previdenciários dispostos na Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis Trabalhistas e outras, não são honrados deixando os trabalhadores em uma situação ainda mais precária.

2. SOBRE OS APLICATIVOS E DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS TRABALHADORES

As *startups* (e aplicativos de mesmo nome) *Uber*, *iFood*, *99App*, entre outras, são plataformas digitais que funcionam como intermediadores entre os consumidores e os entregadores/motoristas. Sua forma de atuação permite que os usuários façam pedidos de comida ou solicitem uma viagem que pode ser feita de carro ou moto, através dos aplicativos e então o pedido é entregue (ou o carro se desloca) ao consumidor final.

Os funcionamentos dos aplicativos de entrega, por exemplo, incluem a busca por restaurantes, seleção de pratos, pagamento e entrega. Uma vez que o pedido é feito, o restaurante o prepara e o entregador coleta o pedido e o entrega ao destinatário final, sendo pagos por viagem, com uma taxa fixa resultante da média entre quilômetros rodados (distância) e pelos minutos gastos (tempo).

Quanto às regras, as empresas possuem políticas rigorosas sobre a qualidade do serviço fornecido pelos restaurantes e entregadores, sendo permitido a exigência que os restaurantes mantenham uma classificação mínima para continuar listados na plataforma, assim como os entregadores precisam passar por verificações de

anteriores para obter uma conta nos aplicativos além de avaliações de desempenho para continuar ativo.

Entretanto, as empresas enfrentam uma série de protestos relacionados aos trabalhadores que se queixam de baixos salários, falta de proteção social e falta de direitos trabalhistas e previdenciários, já que são considerados pelas próprias empresas como trabalhadores independentes invés de empregados.

Os entregadores e motoristas também enfrentam riscos diários como assaltos e acidentes de trânsito, e na maioria das vezes não possuem cobertura de seguro adequada, além das razões citadas, os trabalhadores sofrem com a acirrada concorrência entre os mesmos, o que leva a longos períodos de espera entre as entregas/corridas e o consequente desgaste físico e psicológico.

Conforme dispõe Daniel Paiva, 23 anos, motorista no aplicativo Uber há 2 anos: “Já estou saturado, porque cansa muito e eu não consigo manter a cabeça no lugar. Tenho que fugir disso.” (UOL, 2021), ao discorrer sobre sua rotina no aplicativo declarando trabalhar cerca de 60 horas semanais de segunda a segunda para alcançar um lucro mensal por volta de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Assim como Daniel, Valter José Júnior, 38 anos, motorista vinculado ao mesmo aplicativo, expressa também seu cansaço e descaso da empresa para com os trabalhadores. Trabalhando apenas há 10 meses, já diz: “Não vejo a hora de parar. Se me oferecerem uma vaga com carteira assinada, salário de R\$ 2.000 por mês, eu aceito sem pensar” (UOL, 2021). Valter lucra mensalmente em média até R\$ 2.200,00 trabalhando por volta de 45 horas semanais.

Segundo o professor e especialista Alexandre Loureiro, coordenador do MBA em Negócios Disruptivos do Centro Universitário lesb, a condição de trabalho no mundo dos aplicativos piorou desde a pandemia do novo coronavírus, em 2020: “Antes da covid-19, havia menos concorrência e se ganhava mais. A renda caiu depois da enxurrada de pessoas desempregadas e sem qualificação absorvida pelo delivery.” explica.

Em outro viés, a falta de transparência no algoritmo afeta vários trabalhadores e consumidores já que determina os preços e as taxas cobradas pelos aplicativos que

podem variar de acordo com o dia ou horário, o que levanta questões sobre a volatilidade desses serviços.

Ao entrar em uma nova cidade, a *Uber* oferece subsídios e ofertas especiais tanto para motoristas quanto para clientes, a fim de facilitar a rápida expansão. Uma vez estabelecida, a empresa aumenta sua participação em cada dólar ganho pelos motoristas e muitas vezes reduz as tarifas. Com o tempo, a Uber gradualmente assume uma parcela maior e maior de cada viagem. (SLEE. p. 1588).

A precariedade do trabalho se torna cada vez mais evidente, forçando o trabalhador a escolher entre o desemprego e um trabalho precário, que segundo Antunes (2018), muitas das vezes se apresenta como um privilégio, denominando esse fato de “O privilégio da servidão”.

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão (ANTUNES, 2018, p. 39).

2.1 APLICATIVO *UBER* E SUAS REGRAS NA RELAÇÃO COM O TRABALHADOR

Primeiramente, para que ingressem ao trabalho de entregador/motorista vinculado aos aplicativos, o candidato passa por algumas etapas para assegurar sua elegibilidade como preenchimento de um breve cadastro, envio de sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a devida observação “Exerce atividade remunerada – EAR, e com o acesso as informações da CNH a empresa irá verificar a elegibilidade do motorista como por exemplo sua idade (que deve ser superior a 21 anos), se há antecedentes criminais ou mesmo se o carro atende aos requisitos impostos, quando usado para transporte de pessoas.

Após a conferência dos documentos, o aplicativo pode aprovar ou negar o ingresso e acesso do candidato ao “cargo” de motorista do aplicativo-empresa. Caso haja a aprovação, o trabalhador terá acesso aos chamados de entregas/viagens que estão sendo solicitados em sua proximidade e poderá aceitar aquelas que o convém,

sendo esse um dos vários atrativos para a captação desses trabalhadores como narra a *Uber*, uma das várias *startups* que focam no trabalho estilo *just-in-time*.

Entretanto, na prática, o motorista tem uma quantidade máxima de vezes que se pode recusar uma corrida, não sendo totalmente livre, suas ações. Foi realizado pelo site G1, uma matéria em setembro de 2021, sobre o aplicativo Uber e as exclusões de motoristas por cancelamento constante de corridas.

Segundo os trabalhadores entrevistados, as contas foram desativadas sem aviso prévio e a Amasp (Associação dos Motoristas de Aplicativos de São Paulo) dispõe que mais de 15 mil motoristas de aplicativos (equivalente a 1% de condutores em todo o Brasil) foram afastados. Ainda segundo o G1, a razão dos cancelamentos seria motivada a partir do preço da gasolina na época, e levantou reclamações pela falta de aviso prévio que impediu a mudança de comportamento deixando “na mão” várias famílias que contam com o dinheiro vindo do trabalho no aplicativo, de uma hora para outra.

O motorista Francisco Peixoto Neto, de 33 anos, conta que foi notificado pela empresa na terça-feira, mas tinha por hábito cancelar corridas em áreas de risco da cidade de São Paulo e, mais recentemente, as que fossem pouco rentáveis pelo custo de combustível. Ele diz que nunca foi notificado de que estava quebrando alguma regra. “Se eu tivesse recebido uma mensagem antes, teria parado de cancelar porque dependo disso para sustentar minha filha de 5 meses. A gente não teve uma chance de defesa”, diz Peixoto (G1, 2021)

Assim como as avaliações deixadas pelos clientes, há certas limitações e regras para que o trabalhador continue vinculado ao aplicativo, por exemplo, depois de cada corrida o usuário pode e deve avaliar a experiência em uma escala de 1 a 5 estrelas, sendo 1 considerado péssimo e 5 excelente, essa “nota” dada pelo consumidor, reflete diretamente no serviço prestado pelo condutor, sendo assim, se a média geral deste for igual ou abaixo de 4,6 (de 5,0) será excluído da plataforma.

Além da nota geral do motorista ser um fator determinante na sua trajetória no aplicativo, há vários outros fatores que acabam bloqueando-os permanentemente como por exemplo, a prática de assédio moral, assédio sexual, destratar, impedir acesso ou recusar atendimento de usuário com base em gênero, orientação sexual, raça, cor da pele, religião, inclinação política, entre outros, ameaçar ou ofender a

integridade corporal ou a saúde do usuário assim como recusar o embarque de animais de serviço, como cães-guias, em viagens, em desacordo à legislação.

Os fatores expostos sucedem em demonstrar que a *Uber* restringe certas ações do condutor, sendo este sujeito a ser bloqueado de sua conta e impossibilitado de trabalhar caso entre em discrepância com as regras exigidas pela empresa. No mesmo sentido, o aplicativo também limita a quantidade de horas trabalhadas no dia, sendo permitidas jornadas de até 12 horas seguidas de um bloqueio temporário de 6 horas em que o motorista fica impossibilitado de aceitar novas corridas durante este período.

Isto posto, é possível a percepção de que não se assemelham a verdadeiros trabalhadores autônomos, ou empreendedores, já que não têm autonomia para simples questões como duração diária de sua jornada de trabalho.

2.2 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO AMBIENTE LABORAL E O DIREITO CONSTITUCIONAL DE VIDA DIGNA

Ao longo da história, os trabalhadores enfrentaram e ainda enfrentam diversos desafios em suas atividades laborais, que vão desde condições precárias de trabalho até a falta de acesso a direitos básicos. Nesse contexto, o Direito Constitucional de Vida Digna surge como um importante instrumento de proteção aos trabalhadores, devendo garantir condições mínimas de trabalho para uma vida saudável em todos os seus aspectos.

Este direito está previsto na Constituição Federal Brasileira de 1988, que reconhece a dignidade da pessoa humana como um dos seus fundamentos e estabelece uma série de direitos trabalhistas e sociais. No entanto, apesar das conquistas alcançadas, ainda há muito a ser feito para garantir que os trabalhadores vinculados aos aplicativos possam desfrutar plenamente desse direito constitucional e viver com dignidade.

Essa garantia está implícita em diversos artigos da Constituição, que estabelecem a obrigação do Estado de garantir a proteção social, a igualdade de oportunidades e o acesso a condições básicas de subsistência para todos os

cidadãos. Entre os artigos que fundamentam o direito à vida digna na Constituição Federal, destacam-se:

Artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...) III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Artigo 7º: O artigo estabelece os direitos trabalhistas, como o salário mínimo, a jornada de trabalho, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas, o décimo terceiro salário e outros direitos que garantem a proteção social dos trabalhadores.

Artigo 170: O princípio da valorização do trabalho humano é um dos fundamentos da ordem econômica brasileira, que deve garantir a todos uma existência digna (BRASIL, 1988).

Isso inclui a proteção contra a pobreza, a fome, a violência, a discriminação e outras formas de opressão que possam comprometer a qualidade de vida das pessoas. O direito constitucional de vida digna também implica na garantia de condições adequadas de trabalho, salário justo, proteção social e direitos trabalhistas.

Sendo essencial para garantir que os trabalhadores tenham condições de trabalhar com dignidade e de ter uma vida satisfatória fora do trabalho. No entanto, apesar da existência desse direito constitucional, ainda há muitas violações e desigualdades no acesso a condições básicas de subsistência.

Assim como Antunes dispõe, os trabalhadores uberizados ficam à disposição e operam frequentemente longas horas que excedem oito, dez, doze ou mais horas por dia, muitas vezes sem um dia de folga semanal; recebendo salários baixos; sofrendo demissões injustificadas; assumindo os custos de manutenção de veículos, motocicletas, bicicletas, telefones celulares, equipamentos e assim por diante, intensificando o processo de escravidão digital. (ANTUNES, 2020. p.26)

O excesso de horas trabalhadas por entregadores e motoristas é uma das preocupações, pois pode causar sérios danos físicos e mentais aos trabalhadores envolvidos, comprometendo sua qualidade de vida. Já que trabalham por longas horas seguidas enfrentam desgaste físico, o que pode levar a lesões musculares, fadiga,

problemas de sono, dores de cabeça, problemas de visão e outros problemas de saúde. Além de experimentar estresse e ansiedade em decorrência das pressões de cumprir prazos apertados, atender demandas dos clientes e enfrentar difíceis condições de trânsito.

Segundo relatório de pesquisa realizada entre 2019 e 2020, por Vitor Araújo Filgueiras e Victória Vilas Boas, intitulado: “Nota De Pesquisa: Projeto Caminhos Do Trabalho”, os dados coletados, por meio de 31 entregadores entrevistados, vinculados às empresas *UberEats*, *iFood* e *Rappi*, evidenciaram “baixa remuneração e longas jornadas de trabalho. Os trabalhadores laboravam acima das 8h previstas na CLT, sem descanso e férias remuneradas, além de obterem renda inferior proporcional ao salário mínimo.”

Além disso, não possuem acesso a benefícios, como licença médica remunerada, seguro saúde ou compensação por lesões no trabalho. Isso faz com que muitos trabalhadores ignorem os sintomas e continuem trabalhando mesmo quando precisam descansar ou buscar tratamento médico, visto que, se não trabalham, não terão renda para sobrevivência.

Há também os perigos diários que estes trabalhadores enfrentam assim como acidentes de trânsito, que resultam em lesões, ou até mesmo a morte e em caso de seu instrumento de trabalho seja este carro ou moto ser afetado, é necessária a pausa em seus trabalhos até que sejam recuperados já que a *Uber* por exemplo deixa claro em suas regras que o veículo usado para transporte de pessoas será não autorizado em caso de sinistro ocorrido.

Bem como estão sujeitos à roubos, assaltos, sequestros, principalmente por transitar com valores em dinheiro e serem alvos de fácil acesso, essa situação faz com que muitos decidam trabalhar somente até o entardecer ou em áreas consideradas de baixo risco, entretanto não estão totalmente protegidos e segurados já que as empresas também não prestam apoio neste cenário.

Ademais, estão expostos a variações do clima como calor excessivo e fortes chuvas que podem trazer problemas de saúde como desidratação, exaustão pelo calor, além de em casos de chuvas, terem maior dificuldade na direção dos veículos e podem ser levados pelas enchentes assim como vem ocorrendo no começo de

2023, em que há casos de motociclistas que perderam suas vidas em ocorrências climáticas ocorridas Brasil afora.

“O lucro é deles, e o risco é nosso” diz a motorista Cacau Fernandes, participante do documentário intitulado “Trajetos e trajetórias invisíveis na cidade” realizado em parceria entre a Ensp/Fiocruz, a Universidade Federal do Rio Janeiro (UFRJ) e a Universidade Federal Fluminense (UFF) disponibilizado em 2021, no *YouTube*.

O estresse e ansiedade fazem parte da vida destes trabalhadores por precisarem correr contra o tempo para fazer entregas no tempo estimado e muitas vezes são culpados quando a comida chega fria ou revirada, o que é fator para que o consumidor dê uma baixa nota para esse ou mesmo ansiedade em não saber se terá o mínimo para sobreviver naquele mês. Levando-os a desenvolver problemas de saúde mental como depressão, *burnout* e outros transtornos derivados do trabalho.

A Síndrome de *Burnout* ou Esgotamento Profissional “...é um distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes.” que inclusive foi incluído na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS) por sua seriedade e entrou em vigor dia 1º de janeiro de 2022. “É a primeira vez que o esgotamento profissional entra na classificação”, anunciou o porta-voz da OMS, Tarik Jasarevic.

A insatisfação dos clientes é, muitas das vezes, descontada nos motoristas e entregadores, que sofrem com violências verbais, físicas, preconceitos e assédios, este principalmente no caso de mulheres que trabalham na plataforma como o caso de Hortência Lourenço Dias, de 38 anos, professora de libras e matemática, foi encontrada morta com sinais de agressão após ter feito uma corrida em Olímpia, no interior de São Paulo em outubro de 2022.

“Nosso medo diário é de ser estuprada a qualquer momento” disse uma motorista de aplicativo à reportagem do site R7, que preferiu não se identificar. A mesma, “...que acumula mais de 20 mil corridas e atende públicos de todos os gêneros, foi vítima de ao menos três episódios de violência. O primeiro constrangimento ocorreu há cinco anos. “Fiquei 15 dias sem trabalhar”, diz. (R7NOTÍCIAS, 2022)

A falta de salários dignos pelo trabalho realizado e todos os perigos e inseguranças que o rodeiam compromete sua capacidade de viver com dignidade e ter acesso a condições básicas de subsistência como alimentação, moradia, saúde e educação. Quase a totalidade dos trabalhadores precisam trabalhar pelo menos 10 horas por dia para alcançar lucro de 1 salário mínimo, segundo Germano Weschenfelder, em entrevista dada ao jornalista Gilson Camargo e publicado no jornal Extra Classe, em 2021.

Para serem aptos a fazerem entregas de comida, os entregadores do *iFood*, por exemplo, precisam adquirir uma bolsa térmica para manter a comida fresca durante o trajeto ao consumidor, porém precisam arcar com custos integralmente sem qualquer ajuda de custo vinda dos aplicativos, demonstrando nenhuma consideração de apoio para com os trabalhadores, que estariam sendo incentivados e aumentariam a qualidade do serviço prestado.

Nas palavras de Antunes “trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com as despesas de seguros, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o "aplicativo" se apropria do mais-valor gerado pelo sobretrabalho dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho.” (ANTUNES, 2020, p.14)

A falta da garantia dos direitos trabalhistas é o que permite os problemas citados nesta subseção do trabalho. Permitindo a vulnerabilidade dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho ou problemas de saúde e acabam sem recursos financeiros para lidar com essas situações. Ser bloqueado do aplicativo equivale a ser demitido do emprego, ocorrendo também erros e bloqueios sem motivos ou por razões que não se pode culpá-lo, resultando em uma falta de segurança gigantesca para os que dependem do aplicativo e de entregas e corridas para garantir seu sustento.

Algumas plataformas têm tentado responder a essa luta derivada pela falta de suporte e direitos, através de iniciativas como o fornecimento de seguro contra acidentes e doenças, a oferta de cursos de capacitação e treinamento, e a criação de fundos de emergência para os trabalhadores. No entanto, essas iniciativas ainda estão longe de garantir direitos trabalhistas básicos, e os trabalhadores ainda sofrem com a falta de proteção social.

Além disso, a legislação em relação a esses trabalhadores ainda é muito incerta, o que torna difícil para os trabalhadores buscar seus direitos no Judiciário. Muitos países estão atualmente discutindo leis e regulamentações que visam garantir proteção trabalhista para os trabalhadores de plataformas, mas a situação ainda é bastante complexa e as soluções não são simples.

2.3 MOVIMENTOS REALIZADOS PELOS TRABALHADORES EM BUSCA DE MELHORES CONDIÇÕES LABORAIS

Os trabalhadores uberizados, classificados como contratados independentes, enfrentam condições de trabalho difíceis, incluindo longas horas, baixos salários e poucos benefícios como exposto anteriormente. Como resultado, houve uma série de movimentos e protestos liderados pelos próprios trabalhadores, exigindo melhores condições laborais.

Um dos protestos mais notáveis ocorreu no período de quarentena causada pela pandemia, nos dias 1º e 25 de julho de 2020, conhecida como “Breque dos Apps” quando os condutores da *iFood*, *Rappi*, *Uber*, *Uber Eats* e *Loggi*, realizaram uma greve em todo o país. A greve teve como objetivo pressionar as empresas a conceder proteções e benefícios aos trabalhadores, incluindo salários justos, fim de bloqueios de contas indevidos e apoio em caso de acidentes derivados do trabalho.

O movimento dos entregadores de aplicativos, começou no Brasil em 2019 e se espalhou por outros países da América Latina como Argentina, Uruguai e Paraguai. Esses trabalhadores têm enfrentado riscos de saúde e segurança significativos durante a pandemia, além de enfrentar baixos salários e condições precárias de trabalho.

Em resposta, os entregadores se organizaram em sindicatos e realizaram várias manifestações em todo o Brasil e em outros países, exigindo melhores salários e proteções, incluindo equipamentos de proteção individual (EPIs) durante a pandemia, causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, em que a demanda por delivery foi elevada, entretanto esse cenário não refletiu em maior renda aos motoristas, por exemplo, a *startup* colombiana *Rappi* declarou aumento de 30% na demanda na América Latina enquanto os trabalhadores declaram que suas rendas não acompanharam o lucro crescente da empresa.

Além desses movimentos, há muitos outros exemplos de trabalhadores de aplicativos organizando-se para lutar por melhores condições. Por exemplo, os motoristas da *Uber* organizaram uma greve em Chicago, Estados Unidos da América em março de 2022, em que protestaram contra o aumento da gasolina, que, segundo eles, reduziria ainda mais seus salários já baixos além de haver reclamações quanto a porcentagem cobrada pelo aplicativo, por entrega, que aumentou de 20% para 50%.

Observados discursos feitos pela categoria de entregadores e motoristas no documentário “Trajetos e trajetórias invisíveis na cidade”, estes procuram formas de escapar do controle dos aplicativos, assumindo o poder da escolha e o “privilégio” de remuneração justa, assim como um grupo de trabalhadores que se uniram na cidade de São Paulo para propagar seus serviços de entrega de forma particular, conseguindo se desvincular do aplicativo-empresa.

Percebemos que, os movimentos e protestos liderados pelos trabalhadores de aplicativos estão cada vez mais comuns em todo o mundo. Esses trabalhadores estão lutando por salários justos, benefícios e proteções mais abrangentes e a capacidade de se organizar em sindicatos. Na medida que a indústria de aplicativos continua a crescer e explorar os trabalhadores, a luta por melhores condições laborais continuará crescendo.

3. SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Antes de determinar o conceito de vínculo empregatício, deve-se elaborar o conceito de relação de trabalho que nas palavras de Delgado:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual (2019, p. 333).

Já a relação de emprego, “do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico.” (DELGADO, 2019, p.334) que se

especifica por tratar do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador (MARTINS, 2004, p. 114).

O vínculo empregatício, em síntese, é o elo entre empregado e empregador na relação trabalhista. Para ser melhor entendido, será utilizado os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que definem o termo empregador e empregado, respectivamente, veja-se:

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

Art. 3º Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

3.1 ELEMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A doutrina é pacificada ao afirmar a existência de elementos essenciais para caracterizar a existência da relação empregatícia, estes são: pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. O vínculo empregatício é inexistente quando ausente pelo menos um destes elementos citados anteriormente.

O Direito do Trabalho considera a realização de serviços por indivíduos, levando em conta os valores jurídicos e éticos protegidos por essa área do direito, como vida, saúde, integridade física e mental, segurança, igualdade real, bem-estar, lazer, entre outros. Esses valores são essenciais para o indivíduo e não podem ser plenamente desfrutados por entidades jurídicas. Portanto, o trabalhador deve ser sempre uma pessoa física. A prestação de serviços por uma entidade jurídica, sem a designação específica de um indivíduo que execute esses serviços, exclui a relação jurídica estabelecida no âmbito do Direito Trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 338-339)

Assim leciona Bezerra, sobre personalidade:

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a personalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego.

Embora o empregado deva prestar pessoalmente o serviço, há casos em que a personalidade não é afastada quando o empregador, tácita ou

expressamente, admite substituição do prestador do trabalho ou a substituição entre colegas da mesma empresa. Nesse sentido:

RELAÇÃO DE EMPREGO. PESSOALIDADE. Não afasta a pessoalidade própria da relação de emprego a circunstância da empresa tolerar ausências, indicando pessoa da equipe para substituir a empregada faltosa. E assim é porque não cabia à trabalhadora eleger profissional de sua escolha para substituí-la, ficando a cargo da ré designar outro integrante da equipe para fazê-lo. Trata-se, portanto, de substituição entre colegas, circunstância que não descaracteriza a pessoalidade. O caráter personalíssimo da relação de emprego não deriva da infungibilidade da prestação de serviços e, sim, do fato de o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica. Dentro da organização empresarial existem funções que exigem qualificações relativamente homogêneas de modo a permitir a substituição de um trabalhador por outro. Por isso mesmo o caráter intuitu personae da prestação de serviços admite temporárias ou particulares exceções nas hipóteses de interrupção ou suspensão do contrato (TRT 3ª R., RO 0001262-16.2013.5.03.0003, Rel. Des. Cristiana M. Valadares Fenelon, 7ª T., DEJT 01.04.2016). (BEZERRA, 2022, p. 327-329)

O requisito da não eventualidade dispõe sobre ser essencial e constante, a regular prestação de serviços. Desse modo, se for realizado de forma esporádica, a princípio, não se caracteriza como relação empregatícia (BEZERRA, 2022, p. 329). Há a necessidade da permanência ainda que mesmo por curto período de tempo (DELGADO, 2019, p. 341).

Nascimento (1989, p. 300) conceitua: “Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles”.

Ainda segundo Delgado (2019, p. 344), caso a “natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços” seria um elemento caracterizador do trabalho de natureza eventual.

O termo subordinação significa “ordem estabelecida entre pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma(s) pessoa(s) em relação a outra(s).” Nas palavras de Bezerra (2022, p.331) subordinação não se trata de dependência do empregado em relação ao empregador, mas sim sobre a realização de sua atividade laboral que fica sob o poder do empregador.

Junior entende a subordinação jurídica como a sujeição do empregado à direção e ordens do empregador ou seus prepostos, especialmente mediante determinação de horário de trabalho e sua fiscalização (1980, p. 140). Conseqüentemente, Maranhão narra que a subordinação jurídica resulta, para o empregador, em três características: (a) poder de dirigir e comandar a prestação dos serviços; (b) poder de controlar o cumprimento da obrigação anterior; (c) poder de punir a desobediência, violadora da fidúcia contratual (1987, p. 54).

O último elemento necessário, previsto no art. 3º da CLT, trata-se da onerosidade, isto é:

(...) ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada (DELGADO, 2022, p. 345).

Lembrando-se que a remuneração percebida pode ocorrer de forma mensal, quinzenal, semanal ou mesmo diária. Seja este salário fixo ou comissão.

No caso dos trabalhadores uberizados, cada dia que se passam, estes ingressam na Justiça do Trabalho procurando seus direitos, que acreditam possuir, que não lhe foram fornecidos durante o período que laboravam para os aplicativos-empresas, já que não há decisão pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o deferimento ou não do vínculo empregatício para a classe.

Sendo assim, há decisões divergentes sobre o tema, havendo reconhecimento do vínculo por vários magistrados e Tribunais assim como há aqueles que indeferem este pedido de reconhecimento por acreditarem não possuírem todos os elementos necessários expostos neste sub-capítulo do trabalho.

3.2 DECISÕES JUDICIAIS QUE TRATAM SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS

Tanto no âmbito nacional quanto internacional está ocorrendo debates sobre como o trabalho por aplicativo se configura, transitando entre a relação de emprego, de autonomia ou de uma figura jurídica intermediária (MPT, 2018).

Como exposto anteriormente, o vínculo empregatício se caracteriza com a presença de cinco elementos necessários (pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade) assim como implícito no art. 3º da CLT.

Já neste sub-capítulo será tratado as decisões judiciais, tanto nacionais quanto internacionais, que reconhecem (ou não) o vínculo empregatício e o(s) fator(es) decisivos para a decisão.

Em 2020, no dia 17 de dezembro, a Divisão de Apelação da Suprema Corte do Estado de Nova Iorque nos Estados Unidos da América, determinou que os motoristas vinculados ao aplicativo *Uber* devem ser considerados como empregados e não como trabalhadores autônomos e assim, possuem o direito ao seguro-desemprego. Seguindo assim, decisões da Comissão de Recursos de Seguro-Desemprego da cidade, que decidiram a favor dos motoristas, em dois processos, em 2019.

A decisão levou em consideração e decidiu pela existência de subordinação na relação empresa-trabalhador. Inclusive que a empresa “controla o acesso dos motoristas aos seus consumidores, calcula e recebe o preço das corridas e determina a taxa dos motoristas” além de que “motoristas podem escolher a rota para transportar os clientes, mas a Uber fornece o sistema de navegação, controla a localização dos motoristas no aplicativo durante toda a viagem e se reserva no direito de ajustar a tarifa se os motoristas escolherem uma rota ineficiente” (SUPREMA CORTE DE NOVA IORQUE, 2020).

Também foi considerado como elemento indicativo da relação de emprego o fato de que a “Uber também controla o veículo utilizado, proíbe certos comportamentos dos motoristas e usa o seu sistema de pontuação para incentivar e promover motoristas a se comportarem em um modo que mantém ‘um ambiente positivo’ e ‘uma atmosfera divertida no carro’.”

A decisão ainda ressaltou diversos aspectos: quando um cliente solicita o transporte, ele ou ela não escolhe um motorista específico; Uber se resguarda no direito de desativar a conta do motorista se ele ou ela não realiza a atividade pelo menos uma vez ao mês; Uber suporta o ônus da tarifa se por acaso o pagamento não for realizado pelo cliente; Uber requer que os motoristas prestem serviços de maneira profissional com a devida habilidade, cuidado e diligência e que mantenha altos padrões de profissionalismo, serviço e cortesia, sendo proibidos de ter contato físico com o cliente durante a viagem, usar linguagem ou gestos inapropriados ou mesmo entrar em contato com o cliente após o fim da viagem (SUPREMA CORTE DE NOVA IORQUE, 2020).

Do mesmo modo, em fevereiro de 2021 foi decidido pela Suprema Corte do Reino Unido, por unanimidade as decisões das três instâncias inferiores e reconhece

que motoristas da Uber não se encaixam na classe de trabalhadores autônomos, como a empresa-aplicativo defende. Assim como decide as Cortes Superiores de países europeus como Alemanha, França, Espanha e Itália, bem como decisões de última instância na Suíça, “todas entendendo pelo vínculo de emprego de trabalhadores em plataformas digitais pela utilização da subordinação contida no algoritmo dessas empresas” (TRAB21BLOG, 2021).

A decisão enfatizou cinco elementos: 1. A Uber estabelece o preço do serviço; 2. os termos do contrato são impostos pela empresa; 3. A Uber controla o trabalhador que está conectado à plataforma, como monitoramento da aceitação de pedidos; 4. Uber exerce controle significativo sobre como os motoristas prestam serviços, como o sistema de notas; 5. A Uber restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo que eles desenvolvam qualquer relacionamento além daquela corrida específica.

1. “Primeiro e de maior importância, a remuneração paga aos motoristas para seu trabalho é fixada pela Uber e os trabalhadores não têm qualquer voz em relação a isso (exceto escolher quando e quanto trabalhar).” O quanto de “taxa de serviço” cobrada pela Uber dos motoristas também é estabelecido pela empresa. A tarifa do serviço também é fixada unilateralmente pela Uber, salientando a decisão que havia a possibilidade de ser cobrado menos do que a tarifa estipulada, o que não ajudava em nada os trabalhadores, pois tal desconto sairia de seus próprios bolsos. Foi ressaltando que o controle sobre a remuneração era tal que a Uber decidia discricionariamente quando ou não deixar de cobrar de cliente que reclamava do serviço do trabalhador.

2. Os termos contratuais são inteiramente ditados pela Uber, inclusive em relação ao serviço de transporte de passageiros, sendo que os trabalhadores não têm qualquer possibilidade de negociação.

3. Embora os trabalhadores tinham a liberdade de escolher quando e onde trabalhar, uma vez que o motorista se conectasse ao aplicativo a sua escolha de aceitar pedidos de corrida estava limitada pela Uber. Segundo a Corte, a Uber exerce controle sobre a aceitação das corridas de duas formas: a) controlando e restringindo a informação fornecida ao trabalhador, pois o motorista não é informado sobre o destino do passageiro até pegá-lo, restringindo a possibilidade de negar corridas para destinos que não deseje ir por algum motivo; b) monitorando a taxa de aceitação e cancelamento das corridas, e realizando punições a partir dela, o que coloca os motoristas sob a subordinação à Uber.

4. A Uber exerce um grau considerável de controle na forma de prestação de serviços. Afirma a Corte que, se os motoristas terem seus próprios carros possa significar mais controle do que a maioria dos empregados sobre seu equipamento de trabalho, a Uber estipula os tipos de carro que podem ser usados. Porém, a Corte ressalta que “Mais importante, a tecnologia que é imprescindível ao serviço é totalmente propriedade da Uber e por ela controlada e é usada como forma de exercitar controle sobre os trabalhadores.” A Suprema Corte entendeu que um método potente de controle é o uso do sistema de avaliação pelo qual passageiros dão nota ao motorista a cada viagem. Neste sistema, se o motorista não mantém uma média especificada pela Uber pode receber advertência e até resultar no término da relação com a Uber. O Tribunal alerta que o sistema da Uber se diferencia daqueles comumente encontrados nas plataformas digitais, pois a maior parte serve somente para incentivar o fornecedor a ganhar altas notas de satisfação dos clientes para atrair negócios futuros. O da Uber seria materialmente diferente, pois não há escolha de motoristas pelos clientes da Uber a partir das notas; os passageiros não têm escolha de motoristas com altos preços para motoristas com altas notas; o sistema de avaliação é

utilizado pela Uber como pura ferramenta interna para gerenciar performance e uma base para tomar decisões finais em casos que trabalhadores não atingem os níveis de performance estabelecidos pela Uber. Afirma a decisão que “isso é uma clássica forma de subordinação que é característica da relação de emprego”.

5. O último fator ressaltado é que a Uber limita a comunicação entre passageiro e motorista ao mínimo necessário para realizar uma viagem específica e toma atitudes para impedir que motoristas estabeleçam qualquer relação com um passageiro além daquela viagem. O recibo que fica com o motorista nunca é apresentado ao passageiro e esse documento só traz o primeiro nome do cliente e mais nada. Os motoristas são expressamente proibidos de trocar contatos com o passageiro. Isso criaria uma situação que impediria o motorista a oferecer um serviço diferenciado para melhor sua posição econômica a partir de suas habilidades profissionais ou empreendedoras. Repetindo o que já se havia dito desde a primeira decisão, “na prática, o único modo em que eles podem aumentar sua remuneração é trabalhando mais horas enquanto atinge as medidas de desempenho da Uber” (SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO, 2021).

Com a decisão os trabalhadores obtêm o direito ao “salário mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados pagos, descansos, carga máxima de 48 horas semanais, proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade, adoção e licença parental compartilhada”

Na Holanda, precisamente no Tribunal Distrital de Amsterdã, em setembro de 2021, os motoristas uberizados foram declarados como empregados. Segundo a Corte, a *Uber* realiza a chamada “subordinação moderna” que segundo os juristas:

Na era tecnológica atual, o critério de “subordinação” tem sido interpretado de uma forma que se desvia do modelo clássico, de um modo de controle mais indireto (muitas vezes digital). Os empregados se tornaram mais independentes e realizam seu trabalho em momentos mais variados (auto-selecionados). Considera-se que na relação entre Uber e seus motoristas, existe esta “relação moderna de subordinação”.

A Corte argumentou que os motoristas só tem acesso aos clientes por meio do aplicativo, sendo assim, a prospecção de clientes fica a cargo do aplicativo e que, para isso, “devem aceitar as condições impostas pela empresa, as quais são inegociáveis e podem ser unilateralmente alteradas pela Uber.” Ademais, destaca que tanto quanto a precificação das corridas e o caminho feito pelo motorista, são fixados pelo aplicativo anteriormente ao começo da viagem. Constata que:

o aplicativo da Uber tem um efeito disciplinador, pois os trabalhadores são classificados e avaliados, e essa avaliação afeta o acesso à plataforma e, portanto, às corridas. Uma classificação média baixa pode levar à remoção da plataforma, enquanto uma média alta pode alterar o status do trabalhador (platina ou diamante), proporcionando benefícios financeiros aos motoristas. Afirmou ainda que a Uber pode alterar as configurações e que isso pode mudar a fila de chamados, o que significa que não há liberdade empreendedora para os motoristas.

Os juízes responsáveis entenderam que, embora a Uber deixe claro que o motorista pode cancelar as corridas que não os favorecem, seja pela distância, região, pagamento ou qualquer outra razão, o cancelamento corriqueiro resulta no banimento da plataforma, “e a recusa por três vezes acarreta a desconexão temporária do trabalhador, ao exclusivo critério da empresa.” No caso de reclamações dos consumidores ou conflitos existentes, estes se relacionam diretamente com o aplicativo que possui o total controle sobre para banir qualquer uma das partes envolvidas, tratar de reembolsos e qualquer outra solução.

Dessa forma, segundo a Corte supramencionada “o algoritmo da Uber tem um incentivo financeiro e um efeito disciplinador e instrutivo.”

O fato de os motoristas serem, em certa medida, livres para recusar uma corrida, determinar seus próprios horários e usar simultaneamente diferentes aplicativos ou outros sistemas de reserva de viagens não altera o fato de que, assim que fazem uso do aplicativo Uber e estão conectados a ele, estão sujeitos à operação do algoritmo projetado pela Uber e, portanto, estão sob a "subordinação moderna" da empresa.

O processo teve iniciativa por ação coletiva ajuizada pela Federação Nacional de Trabalhadores da Holanda. “A decisão ainda condenou a empresa a pagar danos materiais e morais à entidade sindical e aplicação da convenção coletiva da categoria.”

Já no Brasil ainda não há uma pacificação no âmbito jurídico, visto que, conforme decisão de 2022 da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), prevalecendo o voto do relator, o ministro Maurício Godinho Delgado. Segundo o mesmo, estão presentes os cinco elementos que configuram o vínculo empregatício entre o aplicativo *Uber* e seu motorista, enquanto que, até o ano de 2021, a 5ª Turma do TST negou pela 4ª vez a existência de vínculo entre estes, baseando-se na justificativa de que “o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes.” (CONJUR, 2021) O ministro relator Breno Medeiros destacou a ausência da subordinação para a caracterização do vínculo. Veja-se o entendimento mencionado:

O reclamante afirma estar trabalhando para o reclamado na função de motorista, sendo admitido em 01.02.2016, sem registro, ganhando em média

o valor de R\$ 2.000,00 como salário. Pretende o reconhecimento do vínculo laboral e a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como outros direitos trabalhistas daí decorrentes, como p. ex. verbas rescisórias, horas extras, indenização por danos morais, reembolso de despesas e benefícios normativos. O reclamado redarguiu argumentando que o obreiro era autônomo. "Reconhecida a prestação de serviços, presume-se a relação de emprego", esta é a máxima reinante em toda a doutrina e jurisprudência nacional, incumbindo sempre ao tomador a prova firme e convincente de suas alegações, não deixando dúvidas sobre a autonomia desfrutada pelo trabalhador (art. 818 da CLT c.c. art. 373, II, do CPC). No mais, é sabido que o contrato de trabalho se avizinha a uma série de outros contratos, tendo eles vários elementos em comum. Todavia, o contrato de trabalho regido pela CLT apresenta características únicas, diferenciando-se de todas as outras modalidades de contrato que possuem como objeto a prestação de serviços. Sua pedra de toque é, pois, a SUBORDINAÇÃO, apresentando-se está como sendo a obrigação que um contratante assume de se sujeitar às ordens do outro contratando, que, remunerando-o, determinará a forma, a quantidade, o local e os horários em que os serviços serão prestados. Assim, enquanto um manda, o outro simplesmente obedece. Sendo assim, para a configuração de uma relação de emprego, faz-se necessária a presença CONCOMITANTE dos seguintes elementos: Pessoaalidade - serviços prestados unicamente pela pessoa do contratado; Onerosidade - que ambas as partes sofram diminuições patrimoniais; Não eventualidade - que os serviços não sejam episódicos, esporádicos, imprevisíveis; Subordinação - que o trabalhador exerça suas funções sob o comando do empregador. Tomado o depoimento pessoal do autor, sua tese não se sustentou, ruindo completamente. O autor revelou que estava desempregado e cadastrou-se na Uber, escolhendo sua área de atuação. Disse que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse. Admitiu que atualmente trabalha na UBER e 99 - esta última, empresa concorrente !!! Que não pode recusar cliente, pois pode ser descredenciado do aplicativo, mas admite que nunca foi punido por recusar cliente. Por fim, declarou que não podia fazer outro trajeto que não o indicado no aplicativo, pois era monitorado, porém confessou que se o passageiro pedisse para mudar o trajeto era possível, sendo responsabilidade deste e que recentemente ficou um período sem acessar o aplicativo. Consigno, ainda, que o autor poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. É evidente sua autonomia e a absoluta falta de subordinação, como bem analisado na sentença de base. (TST-AIRR-1001821-40.2019.5.02.040, Relator Breno Medeiros, Data de Julgamento: 28/04/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 05/05/2021)

Divergindo-se da interpretação anterior, o ministro Mauricio Godinho Delgado em sua decisão sobre o mesmo tema, dispõe:

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício. A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e

pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital.

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. (TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, Relator Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)

Percebe-se que a subordinação é o único elemento que diverge interpretações. Enquanto a pessoalidade, pessoa física, não eventualidade e onerosidade, segue entendimento majoritariamente pacificado, dando razoabilidade e deferimento ao pedido do vínculo empregatício pelo trabalhador.

Atualmente, não há harmonização sobre o assunto, cabendo à “sorte” pela escolha do magistrado que irá julgar o direito do obreiro uberizado. Há de haver tese específica para essa matéria, visto a quantidade de trabalhadores precarizados,

infelizes com suas condições laborais e verdadeiramente perdidos em relação ao seus próprios direitos.

3.3 PROJETOS DE LEI FOCADOS AOS TRABALHADORES UBERIZADOS

O transporte por aplicativo no Brasil é regulamentado pela Lei 13.640 de 26 de março de 2018, que alterou a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Porém não chega a mencionar sobre os trabalhadores em si e seus direitos, somente consta alguns requisitos que a empresa-aplicativo deve seguir para não se caracterizar como transporte ilegal de passageiros.

Atualmente, em abril de 2023, há somente a Lei nº 14.297 de 5 de janeiro de 2022, em que trata-se dos trabalhadores de aplicativos no Brasil. A Lei “dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.”

Tratando somente do quesito de proteção aos condutores ao Coronavírus, a Lei dispõe que as “medidas previstas na Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2”, que foi declarado o término por meio da Portaria MS nº 913 de 22 de abril de 2022, dando fim a vigência da presente legislação.

Trouxe medidas protetivas como seguro contra acidentes ocorridos no percurso do trabalho (durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços), sem franquia, em benefício do entregador (art. 3º), assistência financeira por 15 dias no caso de infecção do trabalhador pelo coronavírus responsável pela covid-19 (art. 4º), além de que a empresa deve disponibilizar máscaras e álcool em gel para proteção pessoal durante as entregas (art. 5º, §1º) entre outras, porém não foi abordada a questão trabalhista destes trabalhadores.

Segundo notícia anunciada em 1º de março de 2023, o ministro do Trabalho e Previdência, Luiz Marinho, após um encontro que contou com a presença do atual presidente Luiz Inácio Lula da Silva diz que o Governo Federal deve apresentar uma

proposta de regulamentação do trabalho por aplicativo ainda neste semestre e que estão escutando o proletariado uberizado além de que estão estudando legislações adotadas mundo afora para encontrar a melhor opção para os trabalhadores brasileiros.

O ministro explicou que a ideia é de construir um modelo de contrato único e exclusivo para essa relação de trabalho, que não crie vínculo empregatício como dispõe na CLT. Durante o evento que contava com entidades sindicais internacionais e que ocorreu no Palácio do Planalto, o atual presidente Luiz Inácio Lula da Silva destacou os críticos níveis de exploração trabalhista com o alto grau de informalização do emprego no país e destaca:

“O trabalho informal ganha dimensão maior do que o trabalho formal e as empresas de aplicativos exploraram os trabalhadores como em jamais outro momento da história os trabalhadores foram explorados. E cabe outra vez aos dirigentes sindicais encontrarem uma saída que permita à classe trabalhadora encontrar o seu espaço, não apenas na relação com seus empregadores, mas na conquista da seguridade social, que os trabalhadores estão perdendo no mundo todo”.

Há ainda dezenas de Projetos de Lei sendo discutidos no cenário legislativo brasileiro no momento que tratam dos condutores vinculados aos aplicativos como o PL 3498/2019, PL 3055/2021, PL 3796/2021, PL 759/2022, PL 3570/2020, entre outros.

Dessa forma devem ser incluídos como empregados e regulamentados na CLT assim como decidido em 2021 pela Suprema Corte do Reino Unido em que mais de 70 mil motoristas ativos passaram a ter direito a salário mínimo e férias, ou que seja elaborado legislação própria, o que parece bastante provável que venha a acontecer no Brasil, para que aborde a classe uberizada proporcionando dignidade e proteção ao trabalhador vinculado aos aplicativos sob demanda.

CONCLUSÃO

A partir da análise feita neste trabalho podemos concluir que, o modelo de negócios digitais com funcionamento sob demanda, como os aplicativos de serviços como delivery e mobilidade urbana, lucram com a desvinculação empregatícia de seus trabalhadores, os conhecidos “colaboradores” e/ou “parceiros” que, sem direitos trabalhistas e consequentemente previdenciários, enfrentam extrema precarização de vida laboral, de tanta forma que não consegue ser aplicado, à estes, o Direito de Vida Digna, direito este, presente na Constituição Federal Brasileira.

Na presente monografia, fora analisado no primeiro capítulo, o conceito de Uberização e seu contexto no âmbito trabalhista, os impactos gerados e sua relação com a precaridade laboral. No segundo capítulo fora abordado as dificuldades percebidas e relatadas em entrevistas, que os operários enfrentam diariamente e sua relação com a garantia constitucional de vida digna, já no terceiro e último capítulo trata-se sobre o vínculo empregatício e se o trabalhador se encaixa na figura de empregado, trazida pela CLT, por meio de doutrinas, legislações, jurisprudências e decisões judiciais.

O fato da tecnologia se mostrar cada vez mais presente na sociedade, trazendo novidades e empreendimentos da área digital, faz com que a Justiça não deva restar-se estagnada utilizando-se de legislações que não englobam todas as classes de operários, como no presente caso estudado, deixando estes, marginalizados, sem direitos.

Assim, surge a necessidade de atualizações na esfera Legislativa para disciplinar e pacificar o entendimento sobre o posicionamento da classe uberizada, digital, no Judiciário Brasileiro, assim como ocorre mundo afora, afim de regulamentar o trabalhador e assim, garantir seus devidos direitos e deveres, trazendo segurança e proteção jurídica.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador. Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, mai./2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt#>> Acesso em: 2 out. 2022.

ABL. Academia Brasileira de Letras. Uberização, 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador> Acesso em: 29 Abr. 2023.

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. Uberização. Disponível em: <<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>> Acesso em: 29 nov. 2022.

AGÊNCIA BRASIL. Trabalho por aplicativo será regulamentado este semestre, diz ministro. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2023-03/trabalho-por-aplicativo-sera-regulamentado-este-semester-diz-ministro>. Acesso em: 18 abr. 2023.

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 133, p. 641-658, dez. 2017. ISSN 0101-6628. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282017000400641&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Nov. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.174.133.07>

AS CORTES EUROPEIAS continuam o cerco sobre as plataformas digitais: tribunal na Holanda decide que todos os motoristas da Uber no país são empregados. Trab21 Blog, [S.l.], 13 set. 2021. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2021/09/13/as-cortes-europeias-continuam-o-cerco-sobre-as-plataformas-digitais-tribunal-na-holanda-decide-que-todos-os-motoristas-da-uber-no-pais-sao-empregados/>> Acesso em: 29 Abr. 2023

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 29 Abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção social para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm#> Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 913, de 22 de abril de 2022. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 abr. 2022. Seção 1, p. 17. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt/portaria-913-22-ms.htm> Acesso em: 20 abr. 2023.

CAMBRIDGE DICTIONARY. Uberize. Disponível em:
<<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/uberize?q=uberization.>> Acesso em: 29 nov. 2022.

CBS News. Rideshare drivers prepare to protest, say stagnant wages, high gas prices squeezing them. Disponível em:
<[https://www.cbsnews.com/amp/chicago/news/rideshare-drivers-prepare-to-protest-say-stagnant-wages-high-gas-prices-squeezing-them/.](https://www.cbsnews.com/amp/chicago/news/rideshare-drivers-prepare-to-protest-say-stagnant-wages-high-gas-prices-squeezing-them/)> Acesso em: 16 abr. 2023.

CONJUR. Turma do TST reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista, 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista.>> Acesso em: 10 abr. 2023.

CORIAT, Benjamin. Pensar pelo avesso - O modelo japonês de trabalho e organização. Trad. Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan, UFRJ, 1994.

CORREIO BRAZILIENSE. Entregadores por app têm entre 19 e 40 anos e ganham R\$ 2,1 mil. Disponível em:
<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/07/20/interna_cidad_esdf,873540/entregadores-por-app-tem-entre-19-e-40-anos-e-ganham-r-2-1-mil.shtml.> Acesso em: 29 nov. 2022.

CORTE DE APELAÇÕES do Estado de Nova York. Processo In re: Jacob Wallace v. Uber Technologies, Inc., et al. 22 de Julho de 2020. Disponível em:
<http://www.courts.state.ny.us/reporter/3dseries/2020/2020_07645.htm.> Acesso em: 20 nov. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

EXTRA CLASSE. A jornada sem fim dos motoristas de aplicativos. Disponível em:
<[https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/.](https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/)> Acesso em: 29 nov. 2022.

FERREIRA, M. Motoristas de Uber do Reino Unido passam a ter salário mínimo, férias e pensão. CNN Brasil. 2021. Disponível em:
<<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/motoristas-de-uber-do-reino-unido-passam-a-ter-salario-minimo-ferias-e-pensao/>> Acesso em: 16 abr. 2023.

G1. Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país. Disponível em:
<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml.>> Acesso em: 29 nov. 2022.

G1. Motociclista morre afogado após ser arrastado por enxurrada na Zona Leste de SP. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/01/28/motociclista-morre-afogado-apos-ser-arrastado-por-enxurrada-na-zona-leste-de-sp.ghtml.>> Acesso em: 29 nov. 2022.

G1. OMS define 'síndrome de burnout' como estresse crônico e a inclui na lista oficial de doenças. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ciencia-e>

saude/noticia/2019/05/27/oms-define-sindrome-de-burnout-como-estresse-cronico-e-a-inclui-na-lista-oficial-de-doencas.ghtml>. Acesso em: 29 nov. 2022.

G1. Uber exclui mais de 15 mil motoristas por cancelamento constante de corridas, diz associação. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil-motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associacao.ghtml>> Acesso em: 29 nov. 2022.

GOOGLE. O paradoxo do Uber: como o aplicativo libera e aprisiona seus motoristas na 'economia colaborativa'. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2019/11/o-paradoxo-do-uber-como-o-aplicativo-libera-e-aprisiona-seus-motoristas-na-economia-colaborativa.html>>. Acesso em: 29 nov. 2022.>

HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*, p. 2626.

IHU. Instituto Humanista Unisinos. "Uberização" do Trabalho: caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. Entrevista com Ricardo Antunes, 2019. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador> Acesso em: 29 Abr. 2023

JÚNIOR, Cesarino. *Direito social*, p. 140.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo : Atlas. 2004

MARTINS, Sergio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Ministério da Economia. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 18 abr. 2023.

MOBILIZE BRASIL. Entregadores preparam paralisação: movimento chega a capitais latinas. Disponível em: <<https://www.mobilize.org.br/noticias/12183/entregadores-preparam-paralisacao-movimento-chega-a-capitais-latinas.html>> Acesso em: 20 abr. 2023.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*, p. 119.

R7 NOTÍCIAS. "Nosso medo diário é sofrer um estupro", diz motorista de aplicativo sobre riscos da profissão. R7 Notícias, São Paulo, 25 out. 2022. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/sao-paulo/nosso-medo-diario-e-sofrer-um-estupro-diz-motorista-de-aplicativo-sobre-riscos-da-profissao-25102022>>. Acesso em: 29 Abr. 2023

R7. Motorista de app achada morta em SP fazia corridas noturnas para complementar renda. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/sao-paulo/motorista-de-app-achada-morta-em-sp-fazia-corridas-noturnas-para-complementar-renda-16102022>> Acesso em: 29 nov. 2022.

R7. Nosso medo diário é sofrer um “assédio”, diz motorista de aplicativo sobre riscos da profissão. Disponível em: <https://noticias.r7.com/sao-paulo/nosso-medo-diario-e-sofrer-um-ssedio-diz-motorista-de-aplicativo-sobre-riscos-da-profissao-25102022>. Acesso em: 29 nov. 2022.

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

SOARES, A. F. M.; RAMOS, L. M. M. Trajetos e trajetórias invisíveis na cidade [filme]. Direção de Anderson F. M. Soares. Rio de Janeiro: Fiocruz Vídeo, 2017. 1 vídeo (30 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mKoCf338F5c&t=10s>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SOARES, Carolina. Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. Instituto Humanitas Unisinos, 17 ago. 2017. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>> Acesso em: 18 abr. 2023.

SOARES, R. M. F.; MORAES, F. S. A subordinação jurídica no direito do trabalho. Enciclopédia Jurídica da PUC-SP, São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>> Acesso em: 22 abr. 2023.

SUPREMA CORTE DE NOVA IORQUE reconhece motoristas da Uber como empregados. Trab21 Blog, [S.l.], 18 dez. 2020. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados/>> Acesso em: 29 Abr. 2023

SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. Trab21 Blog, [S.l.], 19 fev. 2021. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 29 Abr. 2023.

SUPREME COURT of the United Kingdom. Case: Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). 2021 UKSC 5. Available at: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2023.

TECHTUDO. Nota mínima na Uber: passageiros podem ser expulsos do aplicativo. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2018/09/nota-minima-na-uber-passageiros-podem-ser-expulsos-do-aplicativo.ghtml>> Acesso em: 29 nov. 2022.

TILT. Breque dos apps no sábado é menor, mas protestos ocorrem nas capitais. UOL, Tilt, São Paulo, 25 jul. 2020. Disponível em:

<<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/breque-dos-apps-no-sabado-e-menor-mas-protestos-ocorrem-nas-capitais.htm>.> Acesso em: 29 nov. 2022.

TRAB21BLOG. As cortes europeias continuam o cerco sobre as plataformas digitais: tribunal na Holanda decide que todos os motoristas da Uber no país são empregados. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2021/09/13/as-cortes-europeias-continuam-o-cerco-sobre-as-plataformas-digitais-tribunal-na-holanda-decide-que-todos-os-motoristas-da-uber-no-pais-sao-empregados/>.> Acesso em: 12 abr. 2023.

TRECCANI. Uberizzazione. Disponível em: <https://www.treccani.it/vocabolario/uberizzazione_res-5c91c9a5-89ee-11e8-a7cb-00271042e8d9_%28Neologismi%29/>. Acesso em: 29 nov. 2022.

UBER. Desativações. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/>.> Acesso em: 29 nov. 2022.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 29 nov. 2022.

UOL ECONOMIA. Motorista de Uber em SP: quanto ganha e o que influencia no valor? Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/10/02/motorista-uber-sao-paulo-quanto-ganha.htm>.> Acesso em: 29 nov. 2022.

VARELLA, Drauzio. Síndrome de Burnout: esgotamento profissional. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-egotamento-profissional/>.> Acesso em: 29 nov. 2022.