



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JOGEAN FEITOSA NASCIMENTO
JOSÉ ITALO SILVA ALMEIDA**

**O DIREITO DO TRABALHO E A “UBERIZAÇÃO”: UMA ANÁLISE DE SUAS
IMPLICAÇÕES SOCIAIS, ECONÔMICAS E JURÍDICAS**

MARACANAÚ

2023

JOGEAN FEITOSA NASCIMENTO
JOSÉ ITALO SILVA ALMEIDA

O DIREITO DO TRABALHO E A “UBERIZAÇÃO”: UMA ANÁLISE DE SUAS
IMPLICAÇÕES SOCIAIS, ECONÔMICAS E JURÍDICAS

Artigo TCC apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Fametro (Unifametro), como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. M.e. Silvio Ulysses Sousa Lima.

MARACANAÚ

2023

JOGEAN FEITOSA NASCIMENTO
JOSÉ ITALO SILVA ALMEIDA

O DIREITO DO TRABALHO E A “UBERIZAÇÃO”: UMA ANÁLISE DE SUAS
IMPLICAÇÕES SOCIAIS, ECONÔMICAS E JURÍDICAS

Artigo TCC apresentado no dia 7 de junho de 2023 como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito pelo Centro Universitário Fametro (Unifametro), tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof. M.e Silvio Ulysses Sousa Lima
Orientador – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof.^a M.^a Janaina da Silva Rabelo
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof. M.e Luís Augusto Bezerra Mattos
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e por ter nos proporcionado chegar até à conclusão de mais uma etapa importante e norteadora da nossa vida.

A nossa família, por toda dedicação e paciência contribuindo de forma direta para que pudéssemos ter um caminho mais fácil, calmo e prazeroso durante esses anos de formação acadêmica.

Aos amigos que se fizeram presentes durante esse percurso acadêmico.

Aos professores que sempre estiveram dispostos a nos ajudar e contribuir para um melhor aprendizado, em especial o nosso professor e orientador.

Ao Centro Universitário Fametro, por nos ter dado a chance e as ferramentas necessárias que nos permitiram chegar hoje ao final desse ciclo de maneira satisfatória.

Ao Prof. Silvio Ulysses Sousa Lima, que com sua paciência, dedicação e zelo de mestre, nos orientou na produção deste trabalho.

Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo.

Martin Luther King

O DIREITO DO TRABALHO E A “UBERIZAÇÃO”: UMA ANÁLISE DE SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS, ECONÔMICAS E JURÍDICAS

Jogean Feitosa Nascimento¹

José Italo Silva Almeida²

Silvio Ulysses Sousa Lima³

RESUMO

Oriundo da plataforma digital Uber, a expressão “uberização” é objeto de intenso debate, em razão de a empresa responsável alegar que não gera vínculo empregatício. Essa relação de trabalho, sob demanda, abrange um novo tipo generalizável de salário por peça que permanece central para as formas capitalistas de exploração. Nesse contexto, o objetivo geral deste trabalho consiste em analisar os impactos jurídicos mediante a relação empregatícia dos motoristas e motociclistas da plataforma digital Uber. O estudo também busca discutir acerca do processo histórico de uberização do trabalho no Brasil, bem como compreender esse novo conceito de trabalho sob a perspectiva jurídica. A pesquisa classifica-se como bibliográfica, por meio da consulta à literatura sobre o tema, bem como a relatórios, estudos e legislação, além de visitas a sítios eletrônicos que abordam o assunto. Conclui-se que é preciso considerar que as relações humanas são dinâmicas, visto que o direito também precisa ser; caso contrário, este pode levar a uma violação significativa dos direitos humanos. As mudanças no direito do trabalho precisam continuamente apontar para a expansão do seu modelo protetivo, uma vez que se ajusta com o que se encontra proposto na Constituição Federal de 1988. Cabe destacar que as empresas ainda têm a obrigação de assegurar os direitos humanos, sendo imprescindível conceber sua responsabilidade social organizacional.

Palavras-chave: direito do trabalho; uberização; plataforma digital.

¹ Aluno do curso de Direito pelo Centro Universitário Fametro (Unifametro).

² Aluno do curso de Direito pelo Centro Universitário Fametro (Unifametro).

³ Professor orientador do curso de Direito do Centro Universitário Fametro (Unifametro).

ABSTRACT

Originating from the digital platform Uber, the term “uberization” is the subject of intense debate, due to the fact that the company responsible claims that it does not create an employment relationship. This working relationship, on demand, encompasses a new generalizable form of piece-rate wages that remains central to capitalist forms of exploitation. In this context, the general objective of this work is to analyze the legal impacts concerning the employment relationship of Uber drivers and motorcyclists. The study also seeks to discuss the historical process of work uberization in Brazil, as well as to understand this new concept of work from a legal perspective. The research is classified as bibliographic, based on the consultation of literature on the subject, as well as reports, studies, and legislation, and visits to websites that address the topic. It is concluded that it is necessary to consider that human relations are dynamic, as the law must also be; otherwise, it can lead to a significant violation of human rights. Changes in labor law need to continually aim for expansion its protective model, as it aligns with what is proposed in the Federal Constitution of 1988. It is worth noting that companies still have the obligation to ensure human rights, and it is essential to conceive their organizational social responsibility.

Keywords: labor law; uberization; digital platform.

1 INTRODUÇÃO

A uberização indica uma nova maneira de gestão e controle da força de trabalho, ao mesmo tempo entendida como uma propensão suscetível a se difundir no campo da categoria de trabalho (ABÍLIO, 2017, 2020; AMORIM; MODA, 2020; FONTES, 2017).

Os desafios contemporâneos a esse novo tipo de organização envolvem fatores complexos e artifícios teórico-políticos. Consiste em entender as plataformas digitais como um novo e influente meio de reorganização das relações de trabalho, mas sem incorrer no determinismo tecnológicos que mistifica os processos sociais envolvidos em décadas de flexibilização e mudança do trabalho, e que se

materializa nas plataformas digitais, ainda que de forma obscura (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Partindo desta perspectiva, o desafio passa também por compreender uma tendência que antecede e transcende as plataformas digitais, e que se relaciona com um elemento central da uberização, nomeadamente, a integração e gestão de um grande número de trabalhadores como trabalhadores *just-in-time*. Essa relação de trabalho sob demanda abrange um novo tipo generalizável de salário por peça que permanece central para as formas capitalistas de exploração. Mas atualizar seus elementos requer uma compreensão de permanência, mudança e tendências no atual ou futuro provável do trabalho (ABÍLIO, 2017, 2020; BERG, 2016; DE STEFANO, 2016).

A expressão “uberização” do trabalho procede da empresa Uber, instituída no ano de 2010 nos Estados Unidos, do qual causou uma revolução no transporte urbano na época das mudanças tecnológicas. Do mesmo modo, os vínculos trabalhistas passam por alterações expressivas adotando as disposições da informatização dos métodos e do trabalho de modo geral. O desenvolvimento da tecnologia favorece a população e estimula a economia mundial, da mesma forma em que altera as composições do trabalho e execução dos serviços (ABÍLIO, 2017).

A discussão em meio à uberização e os vínculos empregatícios vivem nos conflitos da extensão do trabalho inerentes ao modelo de sociedade seguido na plataforma digital Uber, constituindo o principal centro de debate o preenchimento, ou não, dos meios atribuídos a relação de trabalho em meio ao motorista e a plataforma digital Uber.

No entanto, o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prescreve que: “[...] considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, *online*). Desse modo, é admissível observar as condições para que a relação empregatícia seja constituída, quais sejam: pessoa física, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

Isto significa que, para se configurar o vínculo empregatício é imprescindível que o trabalho esteja sendo realizado por pessoa física, assinalada pela infungibilidade do trabalhador, com a continuação da relação, através da remuneração salarial, de maneira subordinada, do qual o funcionário concorda com

as direções e instruções da pessoa que se encontra contratando em virtude do poder orientador, instrutivo e hierárquico do empregador.

Talvez o acontecimento trabalhista mais proeminente deste quarto de século tenha sido a difusão do que foi chamado de “uberização do trabalho”. Ainda que seja bastante sensível aos trabalhadores, esse fenômeno ainda não é bem compreendido, determinado de modo conceitual ou analisado pela sociedade. Isso denota que ainda prepondera o entendimento ideológico dos fatores empregados pelo senso comum. Prevalecendo a ideia de que trabalhadores como motoristas de aplicativos são simplesmente autônomos. No Brasil, esse modelo se difundiu no vácuo da legislação trabalhista que passou a prestar esses serviços. No entanto, não devemos nos deixar enganar pela resposta aparentemente simples. De acordo com a doutrina de Marx (2017, p. 1.080): “[...] toda a ciência seria supérflua se a forma de manifestação e a essência das coisas coincidissem imediatamente”.

Diante disso, surgem os seguintes questionamentos: Quais os impactos jurídicos mediante a relação empregatícia dos motoristas e motociclistas da plataforma digital Uber? Como ocorreu o processo de uberização do trabalho no Brasil? É possível o reconhecimento do vínculo empregatício sob a ótica jurídica do Direito do Trabalho?

O presente estudo se justifica pela necessidade da apreciação dos fatos relacionados aos motoristas de aplicativos que são vistos apenas como prestadores de serviços. Ainda que a própria Uber não se defina como uma instituição de transportes, mas, como uma empresa de marketing (*marketplace platform*), se faz necessário considerarmos os esforços realizados no Brasil através da reforma trabalhista e demais dispositivo.

Entretanto, este modelo predominante com relação à uberização do trabalho ganha uma infinidade de julgamentos, dentro e fora do ramo do Direito, dessa forma, cabe a nós utilizarmos as leis para apreciação, direcionamento e conclusão a respeito do assunto.

A metodologia que será adotada é conduzida, estabelecendo sua classificação, o método de abordagem, a natureza, o tipo e as técnicas de pesquisa empregadas para atingir os objetivos propostos (GIL, 2011). Para a elaboração da pesquisa, foi utilizada a abordagem de natureza básica, qualitativa, para tanto, foram utilizados os delineamentos de pesquisa bibliográfica, na medida em que nosso

levantamento bibliográfico foi conduzido por livros, revistas, artigos e resumos, teses e dissertações e publicações na internet.

2 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Apesar de a Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888 (BRASIL, 1888), conhecida como “Lei Áurea”, não ser especificamente uma lei trabalhista, ela é representa um marco do direito do trabalho no Brasil. A partir dessa lei, iniciou-se uma nova realidade no País, na qual homens que se tornarem livres passaram a ter seus empregos remunerados. Nesse sentido, Delgado (2014, p. 110-111) ressalta que:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter jus trabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídico relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Com a libertação dos escravos em 1888, por meio da Lei Áurea, veio também o trabalho assalariado, realidade esta que já vinha ocorrendo na Europa e nos Estados Unidos. A partir desse momento, as discussões acerca dos direitos trabalhistas ganharam destaque, tornando o assunto bastante relevante para trabalhadores e empregadores, em decorrência da revolução industrial (NASCIMENTO, 2010).

O Brasil sofreu pressão externa de outros países para que criasse à própria legislação trabalhista, bem como se filiasse à Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesse contexto, as Constituições surgiram para atender às necessidades do povo e para fornecer respostas sociais e políticas. A primeira Constituição, promulgada em 1824, abordava sobre a forma de governo e de Estado e abolia a corporações de ofício (BRASIL, 1824). Segundo Nascimento (2010, p. 49):

Dentre as influências advindas de outros países e que exerçam, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países.

Em 1891, foi promulgada a Constituição Republicana do Brasil, que ocorreu após a Proclamação da República (BRASIL, 1891). Essa Constituição apresentou poucas inovações de ordem social, mas trouxe disposições quanto à liberdade de associação (MAGANO; MALLETT, 1993).

Na Constituição de 1934, conhecida com “Constituição democrática”, a legislação eleitoral e trabalhista possibilitou conquistas importantes, tais como: o voto obrigatório e secreto; o direito do voto feminino; a criação da justiça eleitoral e da justiça do trabalho; o salário mínimo; e a jornada de trabalho de 8 horas (BRASIL, 1934). Martins (2011, p. 11) detalha que, tempos depois, foram positivadas outras áreas do direito, como foi o caso do direito do trabalho:

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121).

Além do direito à subsistência estabelecida no art. 115 da Constituição de 1934 (BRASIL, 1934), também foram acrescentados outros direitos, como bem destaca Barros (2007, p. 69-70):

[...] foi à primeira Constituição a tratar do salário mínimo, de jornada de oito horas, das férias anuais remuneradas, da proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, do trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres. Essa mesma Constituição assegurou indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; repouso hebdomadário, de preferência aos domingos. [...] dedica atenção especial à maternidade, deixando claro que a licença correspondente se faz sem prejuízo do salário e do emprego [...].

Já a Constituição de 1937 representou um verdadeiro retrocesso e um preocupante flerte com os ideais do fascismo e do nazismo que se faziam presentes na Europa daquela época (BRASIL, 1937). Conforme observações de Martins (2011), essa Constituição também foi marcada pelo abandono dos critérios

democráticos e pela ampla adoção de exemplos da legislação nazista e fascista que emergiam na Europa.

Em 1º de maio de 1943, a CLT, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificou a legislação trabalhista no País, regulamentando as relações trabalhistas tanto na zona urbana quanto na rural (BRASIL, 1943).

Com a promulgação da Constituição de 1946 (BRASIL, 1946), novos direitos para os trabalhadores brasileiros começaram a surgir na legislação ordinária, conforme esclarece Martins (2011, p. 13):

A legislação ordinária começa a instituir novos direitos. Surge a Lei nº 605/49, versando sobre o repouso semanal remunerado; a lei nº 3.207/57, tratando das atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas; a Lei nº 4.090/62, instituindo o 13º salário; a lei nº 4.266/63, que criou o salário família etc.

A Constituição de 1967 (BRASIL, 1967) não trouxe grandes benefícios para os trabalhadores. Já a Constituição Federal de 1988, também chamada de “Constituição Cidadã”, é considerada uma das mais modernas e inclusivas no mundo. Em seu art. 1º, incisos III e IV, são estabelecidos princípios fundamentais tais como o da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os direitos trabalhistas, estabelecidos nos arts. 7º a 11, são classificados como individuais e tutelares do trabalho, deixando evidente o fato de que o legislador buscou proteger o trabalhador, visando a proporcionar melhores condições de vida aos mesmos (BRASIL, 1988).

O direito trabalhista no Brasil é diretamente influenciado pela Constituição, assim como dos tratados e convenções do qual o País é signatário. Ao longo da história, o direito do trabalho foi construído por meio de lutas e negociações entre empregadores e empregados, sempre tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana. Há um extenso conjunto de princípios que não pode ser excluído de uma análise deste direito. O princípio da proteção, por exemplo, tem por objetivo equilibrar a relação entre empregador e empregado, posto que este último é a parte mais vulnerável (BOMFIM, 2021).

A dignidade da pessoa humana é estabelecida no texto constitucional, em seu art. 1º, assim como o valor social do trabalho, na construção de uma sociedade concebida sob o Estado democrático de direito (BRASIL, 1988). No que concerne à

ordem social, tem-se o primado do trabalho como percurso a ser seguido para se alcançar o bem-estar social.

3 ASPECTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS

O consenso hoje em dia é que empreendimentos como a Uber não contratam motoristas. Desse modo, ao recusar a presença da relação empregatícia, essa configuração de empresa virtual exime-se de diversas responsabilidades trabalhistas, bem como do ônus legal de perder eventuais ações judiciais trabalhistas.

A empresa multinacional Uber do Brasil Tecnologia Ltda. iniciou suas atividades no Brasil em 2014, utilizando a intensa demanda de eventos esportivos internacionais. O país compreendia que os estrangeiros que embarcavam ao Brasil não poderiam pagar os valores que nossos taxistas ocasionalmente cobravam, assim como usar nosso sistema instável de transporte público, apesar de que nossa sociedade se encontra de modo permanente sujeitada aos dois e somente surtiu efeito por meio dos protestos que aconteceram em 2013 (PEREIRA *et al.*, 2019). Do mesmo modo, já habituados ao transporte por aplicativo, os estrangeiros achavam mais seguro a utilização dessa modalidade.

De lá para cá, esse e outros espaços de empresas de aplicativos só cresceram no Brasil. Em específico a Uber e dos demais aplicativos de transporte, a rivalidade desleal chegou a ameaçar acabar com os serviços regulares de táxi, apesar dos protestos ferozes (TERZIAN, 2015). Inúmeras tentativas legislatórias de banimento se seguiram, mas o *lobby* pró-aplicativo quase sempre acabou ganhando a batalha nesse espaço (OVIDE, 2020). Sem opção, os taxistas foram impostos a se adaptarem, e passaram a oferecer seus serviços por meio de aplicativos.

Curiosamente, o desenvolvimento interno do serviço da Uber considera não somente os ousados avanços da política da empresa em padrão internacional, mas também a escassez de condução em quesito nacional (PEREIRA *et al.*, 2019). No entanto, a mudança não está sendo sentida apenas no campo do transporte pessoal. A grande Ifood chegou e prevaleceu no mercado efetuando entrega de refeições, e muitas outras surgiram ou iniciaram suas atividades no país pouco tempo depois.

As conveniências concretas oferecidas ao público brasileiro pelo sistema usado pelos aplicativos de carros particulares são inúmeras, dentre elas, agilidade, disponibilidade, confiança e com um preço bem menor se for comparado aos demais motoristas, do qual por um período os assuntos trabalhistas foram ignorados a última instância. Por um tempo, a população, a política e a advocacia ficaram tão maravilhadas pelos aparentes benefícios da novidade que não viram o ônus. Os benefícios para a comunidade parecem superar completamente os possíveis prejuízos. Através do número elevado de “colaboradores” ou “parceiros” (expressões rasas que descrevem os empregados das empresas de aplicativos) por conta do alto índice de desemprego, que essas questões começaram a causar preocupação (FERNANDES, 2022).

Visto que os serviços de taxistas, ainda que apresentasse inúmeros problemas aos clientes, como, por exemplo, tarifas abusivas, péssimo atendimento, dentre outros, muitos deles ainda conservavam vários respaldos na esfera trabalhista (LOPES, 2015). Os taxistas possuíam vínculo com a cooperativa, assim como a carteira assinada, eram segurados da previdência, tinham direito a férias, descanso remunerado e todos os benefícios de ordem previdenciária, até o modelo Uber de gerenciamento de mercado surgir (GASPARIN, 2014).

Então, para partilhar a chamada “uberização do trabalho” no Brasil em várias etapas, eis a primeira: o desemprego dos taxistas. Embora esta etapa tenha um público relativamente limitado, isso não denota que seja menos importante.

4 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A insegurança jurídica ocasionada através do silêncio legislativo estabeleceu uma crise estável no país em relação a esse modelo de transporte até o início da segunda etapa histórica do apontado processo de uberização do trabalho no Brasil. Essa etapa aconteceu exatamente em 2017, com o início da reforma trabalhista. A reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), podem ser consideradas o feito mais relevante da história do direito do trabalho desde a concepção da CLT no ano de 1943. A referida reforma não só veio na hora certa, como facilitou uma mudança inesperada no marco regulatório da própria legislação trabalhista brasileira, alterando sua filosofia, normas, conceitos e estrutura cultural (SILVA; SILVA, 2017).

Em 2018, outro marco legal que veio a ser ratificado e admitido por meio da Lei n. 13.640 seria justamente a questão da regulamentação das atividades dos aplicativos, em retorno as várias leis municipais e estaduais que impediam sua utilização (BRASIL, 2018). Tendo em vista que essas proibições estaduais e municipais são vistas como inconstitucionais e o assunto foi discutido e regulamentado, a União delega somente os poderes de tributação, regulamentação e fiscalização aos estados e municípios.

Desse modo, legitima-se o conceito de que “motoristas de aplicativo”, consistem respectivamente, em empregados inconstantes, considerando a definição atribuída pela reforma trabalhista, sem turnos determinados, alternam o horário de trabalho; terceirizado, visto que o vínculo acontece por uma empresa de aplicativo que se une a uma pessoa jurídica, que, no que lhe concerne, atrela o serviço de uma pessoa física, cabe ressaltar que não possui distinção se o CNPJ e o CPF serão do mesmo indivíduo, como, por exemplo, o MEI ou autônomo, uma vez que, de acordo com o atual *status* legal, não existe conexão direta do aplicativo e motorista.

Todos os três nomes foram criados conceitualmente ou alterados de acordo com as disposições legais acima mencionadas. Isso tem levado a questionamentos sobre a legalidade do dispositivo, em grande parte devido à natureza original de princípios da CLT, que sustenta o atual impulso de liberalização que assola o *establishment* político/legal. A notabilidade concedida às pressas ao modelo não acabou com a insegurança jurídica, que se aprofundou com o início da terceira fase do processo de uberização no final de 2018.

Aqui está um fato que nunca entra em pauta quando se discute esse assunto: a Uber é uma instituição privada que seguramente adquire benefícios financeiros através do trabalho dos seus motoristas. Com relação ao motorista do modelo “Uber Black”, o valor residual retirado consiste em aproximadamente 20% do total arrecadado pelos motoristas. Como Marx (2014) instruiu, a exclusiva fonte de geração de capital é à força de trabalho, e tudo o mais que parece gerá-la são formas de desapropriação da riqueza do trabalhador. Deste modo, como seria isso viável, visto que uma empresa extraia vantagens financeiras sem concentrar a força de trabalho? (MESSIAS, 2017).

A terceira fase do processo de uberificação do trabalho no Brasil aconteceu exatamente por meio da implantação das práticas da Uber em outras

áreas que não eram precisamente a condução de pessoas. Nesse momento da história, é necessário ampliar a área geográfica estudada e analisar a situação jurídica internacional. Isso ocorre porque os fatos são tão novos que os dados internos podem não ser suficientes para uma análise contínua.

Com o surto de infecção por SARS-CoV-2 na China em dezembro de 2019 (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE [OPAS]; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE [OMS], 2020), aconteceu um imenso crescimento de empresas realizando entrega de alimentos e compras de supermercado (BÚSSOLA, 2022). Os casos aumentaram e a OMS declarou situação de pandemia em março de 2020 (OPAS; OMS, 2020), fazendo com que o Ifood, Rappi, e o próprio Uber por meio do aplicativo Uber Eats, Americanas Mercado e inclusive outras empresas como, por exemplo, o Zé Delivery, conseguisse espaço no mercado (RIVEIRA, 2020).

Deste modo, com relação às atividades trabalhistas, a expressão é a mesma, não existe relação trabalhista, a empresa opera somente como simples facilitadora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como apresentado, as plataformas digitais possuem uma grande habilidade para transformar a maneira de como o trabalho é exercido. A uberização atingiu intensamente a execução das conduções, tanto para o transporte de cargas como o de passageiros, do qual são acontecimentos que conseguem repercutir em diversas áreas e atividades. Isto significa que gradativamente, existam inúmeros trabalhadores prestando serviços por um valor insignificante, sem conceberem vínculos legais empregatícios.

A apreensão incide exatamente neste panorama de insegurança. Hoje em dia, no Brasil o serviço uberizado não se encontra incluído a nenhum direito trabalhista, mas, por exemplo, no Reino Unido, o motorista de Uber foi reconhecido e possui vínculo jurídico de trabalhador. Na grande parte dos casos, os profissionais, motoristas ou não, são considerados microempresários, do qual precisam arcar com os custos da prestação do serviço. Deste modo, a plataforma digital não possui nenhuma responsabilidade social e arrecada em compensação através do serviço prestado.

É preciso assegurar a dignidade humana para os trabalhadores da Uber, sujeito ao risco de, constituindo este um exemplo de negócio em bastante desenvolvimento, apresentar mais e mais um número de pessoas desprotegido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Esse panorama acentuaria a desigualdade social, provocando inconstância política, visto que esses trabalhadores receberiam um valor irrisório, necessário somente para assegurar sua subsistência básica, apresentando pouca expectativa de progresso para com o futuro.

Uma solução viável pode ser a mesma estabelecida pelo o Reino Unido, expandindo a cobertura trabalhista aos que prestam serviços, não apenas aos classificados como empregados. Deste modo, uma direção seria a de reaver os tradicionais propósitos legais da relação empregatícia, seguindo uma disposição que se encontre em concordância com as modificações sucedidas na área trabalhista atual.

É preciso considerar que as relações humanas são dinâmicas, visto que o Direito também precisa ser, quando não, este pode ocasionar em intensa transgressão aos direitos humanos. As mudanças no Direito do Trabalho, precisam continuamente apontar para a expansão do seu modelo protetivo, uma vez que se ajusta com o que se encontra proposto na Constituição Federal de 1988 e com o que está instituído por organizações internacionais, como, por exemplo, a ONU e a OIT.

Cabe destacar que as empresas ainda possuem a obrigação de assegurar os direitos humanos, sendo imprescindível que se conceba a sua responsabilidade social organizacional. Essa atitude não consiste em ser contrário aos métodos ou as mudanças no âmbito do trabalho; significa, na realidade, ter a capacidade de refletir no desenvolvimento social como o propósito principal de qualquer mudança tecnológica, de maneira que se apresente um avanço centrado e autônomo do homem.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP**, [São Paulo], v. 39, n. 3, p. 579-597, set./dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, [s. l.], 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras: Estudos Midiáticos**, [São Leopoldo, RS], v. 22, n. 1, p. 59-71, jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06>. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06>. Acesso em: 18 nov. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

BERG, Janine. **Income security in the on-demand economy**: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Geneva: International Labour Office, 2016. (Conditions of Work and Employment Series, 77). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf. Acesso em: 19 nov. 2022.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Método, 2021.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824)**. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1926]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1935]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Brasília: Presidência da República, [1966]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília: Presidência da República, [1969]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 3.207, de 18 de julho de 1957**. Regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1957. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1888. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília: Presidência da República, [1995]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BÚSSOLA. Número de empresas de entrega de alimentos cresce quase 80% na pandemia. **Exame**, [São Paulo], 2 fev. 2022. Disponível em: <https://exame.com/bussola/numero-de-empresas-de-entrega-de-alimentos-cresce-quase-80-na-pandemia/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office, 2016. (Conditions of Work and Employment Series, 71). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 19 nov. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FERNANDES, Pedro Augusto Almeida. O conceito de “uberização do trabalho”, seu veloz processo histórico e sua dimensão atual. **E-Civitas**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 113-128, jul. 2022. Disponível em: <https://revistas.unibh.br/dcjpg/article/view/3410>. Acesso em: 18 nov. 2022.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, [Rio de Janeiro], v. 5, n. 8, p. 45-67, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Acesso em: 19 nov. 2022.

GASPARIN, Gabriela. Sobe uso de aplicativos para táxi e cooperativas pedem regulamentação. **G1**, São Paulo, 4 fev. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/02/sobe-uso-de-aplicativos-para-taxi-e-cooperativas-pedem-regulamentacao.html>. Acesso em: 19 nov. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LOPES, Tatiana. Traficantes usavam táxis para lavar dinheiro no RS, diz delegado. **G1**, Rio Grande do Sul, 7 out. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2015/10/traficantes-usavam-taxis-para-lavar-dinheiro-no-rs-diz-delegado.html>. Acesso em: 19 nov. 2022.

MAGANO, Octavio Bueno; MALLETT, Estêvão. **O direito do trabalho na Constituição**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política: Livro II: o processo de circulação do capital. Tradução de Rubens Enderle. Rio de Janeiro: Boitempo, 2014.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política: Livro III: o processo global da produção capitalista. Tradução de Rubens Enderle. Rio de Janeiro: Boitempo, 2017.

MESSIAS, Carlos. Jornalista virou Uber por um mês e lucrou só 30 reais por dia. **Veja**, São Paulo, 24 mar. 2017. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/cidades/uber-teste-motorista-um-mes>. Acesso em: 18 nov. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de COVID-19**. [Brasília]: OPAS: OMS, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em: 18 nov. 2022.

OVIDE, Shira. You can't escape Uber's lobbying. **The New York Times**, New York, 12 Oct. 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/10/12/technology/you-cant-escape-ubers-lobbying.html>. Acesso em: 18 nov. 2022.

PEREIRA, Rafael H. M. *et al.* Distributional effects of transport policies on inequalities in access to opportunities in Rio de Janeiro. **Journal of Transport and Land Use**, [Minneapolis, MN], v. 12, n. 1, p. 741-764, 11 Oct. 2019. DOI: <https://doi.org/10.5198/jtlu.2019.1523>. Disponível em: <https://www.jtlu.org/index.php/jtlu/article/view/1523>. Acesso em: 18 nov. 2022.

RIVEIRA, Carolina. iFood, Rappi, Uber Eats: qual é o delivery mais bem-visto pelos clientes?. **Exame**, [São Paulo], 21 jun. 2020. Disponível em: <https://exame.com/pme/ifood-rappi-ubereats-preferido-consumidor/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da; SILVA, Alba Valéria Fernandes da. Aspectos interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 105-114, nov. 2017. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/183/168>. Acesso em: 18 nov. 2022.

TERZIAN, Françoise. “Seria interessante ao Rio de Janeiro vivenciar o Uber durante a Olimpíada 2016”, afirma especialista em internet. **Forbes**, [São Paulo], 15 ago. 2015. Disponível em: <https://forbes.com.br/colunas/2015/08/seria-interessante-ao-rio-de-janeiro-vivenciar-o-uber-durante-a-olimpiada-2016-afirma-especialista-em-internet>. Acesso em: 18 nov. 2022.