

O Direito Trabalhista e a "Uberização" do trabalho: os desafios das relações de trabalho frente às tecnologias

Publicado por Anne Sousa

há 2 anos

ANNE KAROLINE SOUSA SILVA [\[1\]](#)

RESUMO

As tecnologias incorporadas à evolução das relações de trabalho possibilitaram o surgimento do fenômeno denominado “uberização”, que consiste basicamente na prestação de serviços por profissionais sem vínculo empregador/empregado de forma independente, através de plataformas digitais. Nesse contexto, a ausência de regulamentação nas normas trabalhistas acerca da temática gera eventuais prejuízos às garantias trabalhistas. Desta forma, o presente artigo científico direciona-se a realizar uma análise acerca da evolução das relações trabalhistas na conjuntura da tecnologia, observando os desafios das relações de trabalho frente à falta de regulamentação e ainda violações às normas trabalhistas pré-existentes. Intentando-se a perquirir acerca do tema tendo como problemática de pesquisa a seguinte indagação: a tecnologia tem auxiliado a vida do trabalhador e o direito do trabalho ou o fenômeno da “uberização” configura-se como uma forma de violar as regras da CLT? Utiliza-se como metodologia a Revisão Bibliográfica, pois se realiza uma pesquisa à bibliografia pertinente à matéria abordada, utilizando como fonte de pesquisa: livros, artigos, pes-

quisas e publicações científicas que tratem a respeito da uberização nas relações de trabalho, encontrados em bancos de dados especializados. Após o estudo, concluiu-se que é essencial a garantir da efetiva proteção ao trabalhador que atua por meio da uberização, pois o uso desarrazoado de novas tecnológicas comprometam os direitos e garantias, conquistados ao longo dos tempos, sendo que a não observância destas garantias obsta direitos fundamentais.

Palavras-chave: Uberização; Relações de Trabalho; Tecnologia Trabalhista; Livre Iniciativa; Inovações Trabalhistas.

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, as tecnologias incorporadas à evolução da sociedade humana como um todo não deixou de ser observada também nas modificações das formas de prestação de serviço, bem como nas relações de trabalho, cada dia mais liberais e digitais.

Nesse sentido, o fenômeno da “uberização” – que consiste basicamente na prática de trabalhos profissionais sem vínculo empregador/empregado – ou mesmo entendida como um serviço prestado para alguém ou alguma empresa de forma independente e sem um empregador, através de uma plataforma (MATA, 2021, p. 01), desperta interesse da comunidade científica ao passo que essa modalidade de trabalho cresce vertiginosamente e traz consigo a necessidade de regulamentação perante o Direito do Trabalho.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2020, apontam que o número de pessoas trabalhando no mercado informal em Mato Grosso, por exemplo, aumentou

de 165 mil para 186 mil, entre o terceiro trimestre de 2016 a igual período de 2019, observando-se que há, só nesse estado brasileiro, cerca de 20 mil trabalhadores nesta condição.

Ao se observar a lacuna existente na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) para regulamentar o trabalho desenvolvido pelos profissionais na modalidade da uberização e o crescente aumento de profissionais trabalhando sem o devido vínculo, mostra-se essencial analisar o processo de uberização e os seus desdobramentos no contexto brasileiro.

Frisa-se que o presente estudo representa relevante interesse social tendo em vista tratar de tema atual e de situação de vulnerabilidade dos trabalhadores uberizados ao não existir normatização positiva que resguardecem seus direitos trabalhistas.

Objetiva-se analisar a evolução das relações trabalhistas na conjuntura da tecnologia, observando os desafios das relações de trabalho frente à falta de regulamentação e ainda violações às normas trabalhistas pré-existentes. Tem-se como problemática de pesquisa a seguinte indagação: a tecnologia tem auxiliado a vida do trabalhador e o direito do trabalho ou o fenômeno da “uberização” configura-se como uma forma de violar as regras da CLT?

Nesse contexto, busca-se especificadamente tecer conhecimentos acerca da falta de regulamentação da categoria, avaliando se essa ausência de norma positivada prejudica as relações de trabalho, apontando doutrina e jurisprudência sobre a temática em questão.

Para tais finalidades, utiliza-se como instrumento metodológico a Revisão Bibliográfica, pois se realiza uma pesquisa à bibliografia pertinente à matéria abordada, utilizando como fonte de pesquisa: livros, artigos, pesquisas e publicações científicas que tratem a respeito da uberização nas relações de trabalho, encontrados em bancos de dados especializados, nos últimos 05 (cinco) anos.

Expõe-se que o artigo científico estrutura-se em 04 (quatro) capítulos. Inicialmente faz-se uma breve introdução acerca do tema que será debatido no estudo. Em seguida, trata-se sobre a evolução histórica das relações de trabalho e do processo de uberização. Após analisa-se a uberização, questionando-se se essa se trata de uma inovação trabalhista ou violação à CLT, citando-se doutrina e jurisprudência.

Em sequência, descreve-se sobre a ausência de previsão legal e dos direitos trabalhistas ignorados pelo processo da uberização, no quarto capítulo. Por fim, apresentam-se as considerações finais e principais conclusões obtidas após a leitura e estudo de todo material colhido.

2 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DO PROCESSO DE UBERIZAÇÃO

Assim como toda organização da sociedade passou por diversas modificações e evoluções no decorrer do tempo, todo contexto dos direitos e garantias do homem desenvolveu-se igualmente, ao passo que as relações de trabalho tornaram-se cada vez mais tecnológicas.

Nos primórdios das civilizações humanas, mais precisamente no que diz respeito à Grécia antiga e a Roma Imperial (século V a.C.), as relações laborais humanas possuíam duas vertentes basilares: a primeira era a de que os trabalhos intelectuais, artísticos e políticos eram desempenhados pela elite dominante; a segunda, por sua vez, determinava que as funções consideradas subalternas por sua natureza rústica e penosa ("trabalho braçal") eram desempenhadas pela mão de obra escrava, obtida nas guerras de conquista, e, os vencidos eram transformados em escravos (ORNELLAS, 2008, p. 552-555).

Após lapso temporal, a Quarta Revolução Industrial trouxe consigo vastas inovações tecnológicas que ocasionaram impacto no mundo do trabalho. Para Coutinho, um exemplo destas inovações se trata do mo-

delo de negócios por meio de plataformas digitais que não apresentam responsabilidades ou subordinações trabalhistas (COUTINHO, 2020, p. 02).

No Brasil, considerável evolução se deu com a promulgação da Constituição Federal da República de 1988, que trouxe como fundamento da própria nação e do Estado Democrático de Direito a observância da livre iniciativa e dos direitos trabalhistas. O texto constitucional aduz em seu 1º artigo que:

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: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, 1988, p.01).

Outrossim, a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei nº 5.452, em de 1º de maio de 1943, trouxe maior respaldo e segurança aos direitos trabalhistas dos brasileiros, afirmando, em seu artigo 1º que (...) “esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas” (BRASIL, 1943, p.01).

Nesse sentido, as renovações configuradas no cenário trabalhista que possuem origem fundamentalmente nas tecnológicas, ocasionaram o surgimento de novas formas de organização do trabalho.

Para Gomes, dentro desse contexto, o fenômeno da uberização ganha maior proporção em diversos ramos do mercado (GOMES, 2018). Oliveira, nesse aspecto, cita em seus estudos relativos ao tema que: (...) "as inovações tecnológicas e organizacionais vêm causando importantes mudanças no mundo do trabalho sejam na produção, seja na sociedade como um todo, com repercussões” (OLIVEIRA,1997).

Nessa conjuntura, surge no mundo uma nova e revolucionária maneira de prestação de serviço, amplamente denominada “uberização”. Este termo, como aduz Mata, advém da empresa responsável pelo aplicativo móvel de viagens intitulado “Uber [2]”. Em suas palavras:

O termo uberização nasce justamente de um desses aplicativos, mais especificamente da empresa Uber, fundada em 2009 e instaurada no Brasil em 2014. Essa empresa buscou oferecer uma plataforma digital onde um motorista autônomo, chamado de parceiro, era capaz de se conectar a um usuário do aplicativo – cliente – para prestar-lhe serviços de locomoção (MATA, 2021, p. 01).

Como visto essa inovadora forma de prestação de serviços oferta uma plataforma digital em que se cadastram diversos motoristas autônomos. Ocorre que, estas relações não possuem monitoramento e regulação nas legislações trabalhistas em vigência no Brasil, ocasionando instabilidade nas relações e serviços.

Meinberg e Sousa expressam em seus estudos que esses modelos de negócios, que consistem na prestação de serviço entre passageiro e o motorista, não se relacionam formalmente, tendo em vista que passageiro paga a tarifa do serviço para a empresa Uber, que por sua vez remunera o motorista (MEINBERG; SOUSA, 2020).

Frisa-se que semelhantes ao Uber existem diversos outros aplicativos, com destaque para os chamados “aplicativos de entrega”, como *Rappi*, *Loggi*, *iFood* e *Uber Eats*, que “aproximam” entregadores, que não prestam serviço de forma direta, aos estabelecimentos que desejam promover uma entrega para seus clientes (novamente, os pagamentos dos usuários são feitos para a empresa, que por sua vez remunera os entregadores) (MEINBERG; SOUSA, 2020).

Para Gomes, com o advento de novos formatos laborais, é indispensável que não se esqueça do papel do Direito do Trabalho no equilíbrio das relações trabalhistas, de modo que se preserve um patamar civili-

zatório mínimo para o trabalhador (GOMES, 2018). Em seus escritos acerca da temática Gomes segue informando que:

A uberização trata-se de modelo de organização laboral, que tem como característica marcante a flexibilização do trabalho através de inovações disruptivas. Por ser novo, é um ponto cego para o Direito do Trabalho, haja vista que a proteção dada ao trabalhador pela legislação trabalhista e consolidada pelos tribunais ocorre, em larga escala, no âmbito das formas tradicionais de trabalho (GOMES, 2018).

Nota-se, portanto, essencial que a legislação trabalhista evolua conjuntamente as prestações de serviços atuais, ao passo que não pode o Direito Trabalhista permanecer inerte às inovações tecnológicas, tendo em vista que caso isso ocorra estará em perigo às garantias ao trabalhador tão dificilmente conquistadas no decorrer da história.

3 UBERIZAÇÃO: INOVAÇÃO TRABALHISTA OU VIOLAÇÃO À CLT? UMA ANÁLISE DA DOUTRINA E JURISPRUDÊNCIA

À maneira que as relações trabalhistas evoluíram chegando ao fenômeno conhecido como uberização, iniciou-se uma série de questões e indagações acerca destas novas modalidades de empregos. Nesse ponto, interroga-se: a ocorrência da uberização nos vínculos laborais configura uma justa e positiva inovação no ramo trabalhista ou apresenta-se como uma grave violação à CLT, tendo em vista não estar devidamente regulamentada?

Inicialmente cumpre salientar que a ausência de normas positivadas a fim de se resguardar determinados direitos e garantias ao homem por si só já gera grande insegurança jurídica, principalmente aos direitos trabalhistas tão alanceados cotidianamente. Sobre o tema, para R. W. Gouvea:

A falta de regulamentação legal, no âmbito federal, gera debates e insegurança jurídica. Acerca do posicionamento doutrinário da caracterização ou não do vínculo empregatício entre cibertariados e suas respectivas plataformas digitais, temática que remete quase que indubitavelmente à Uber, mas a ela não se limita, como já dito, é mister ressaltar que não apenas as questões afetas à relação de trabalho e emprego fomentam discussões (GOUVEA, 2021, p. 01).

Face ao supracitado, observa-se que há discussão doutrinária acerca da caracterização ou não do vínculo empregatício nas relações desenvolvidas pela uberização. Para o jurista brasileiro e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Delgado (2019) existe cristalina discrepância entre as relações de trabalhos e as relações de emprego.

No primeiro caso, todas as relações jurídicas tem por característica uma obrigação de fazer ligado ao trabalho, contudo, no segundo plano há especificidade quanto às técnicas, podendo ser diretamente e juridicamente configurado. Dessa forma, pode-se citar como relação de trabalho a labore eventual, avulsa, estágio e como relação de emprego a configuração jurídica vide as com a assinatura da CTPS (DELGADO, 2019)

Nesse sentido, para restar-se configurada a relação de emprego é essencial ao atendimento a alguns requisitos que estão previstos na própria CLT, em seus artigos 2º e 3º. Como cita este regramento infraconstitucional:

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...) Art. 3º – Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943, p. 1).

Como exposto é primordial para que o indivíduo seja considerado empregado que obedeçam as características impostas pelo ditame legal, quais sejam os requisitos da: pessoalidade, onerosidade, subordinação e a não eventualidade.

Discute-se na seara acadêmica e doutrinária o não atendimento por parte das relações direcionadas pela uberização a esses requisitos, mais especificadamente no que aduz a não eventualidade e a subordinação.

Para Silva *et al.* (2020) a subordinação se trata, em síntese, do empregado submeter-se a obedecer normas e ordens impostas por seus superiores, o que notadamente não se vê no fenômeno da uberização, ao passo que estas demandas solucionam-se por meio de aplicativos tais como *Uber*, *Ifood* etc., haja visto o disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas. Em suas palavras:

De fato, os aplicativos não dispõem de meios mandamentais diretos, ou seja, não há a relação subordinada em termos técnicos, e é esse o entendimento que vem sendo adotado nos mais diversos tribunais conforme identificado no decorrer da pesquisa (SILVA *et al.*, 2020).

Em se tratando da não eventualidade, observa-se também certo afastamento por parte das práticas de uberização, pois o empregado não perfaz uma jornada diária e mensal de trabalho. Para Silva *et al.* “Sua prática também não é vista nessas relações de trabalho entre aplicativos de transportes ou comidas, o trabalhador é livre para definir seus horários também podendo optar por não trabalhar” (SILVA *et al.*, 2020).

Portanto, frisa-se que não há o cumprimento de todos os requisitos para a caracterização de relação de emprego por parte dos indivíduos que fornecem prestações de serviço através do modelo da uberização.

Nesse contexto, cumpre destacar o posicionamento dos Tribunais Trabalhista a respeito da temática. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região posiciona-se no sentido de que as relações desenvolvidas por meio da uberização demonstram-se de maneira autônoma, ao passo que o risco da atividade econômica resta ao autônomo. Veja-se o que aduz o seguinte julgado:

MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. TRABALHO AUTÔNOMO X VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Em regra, empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe, às suas expensas, entregá-lo feito ao tomador. Em consequência, a distinção entre os dois tipos de trabalhador está exatamente na assunção do risco da atividade econômica pelo autônomo porque, em hipótese alguma, pode o empregado participar desse risco, na forma do art. 2º e 3º da CLT. Constando do depoimento do recorrente que ele assumia todos os riscos do negócio, não como reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. (TRT-3 – RO: 00 100153120185030182 MG 0010015-31.2018.5.03.0182, Relator: Manoel Barbosa da Silva, Data de Julgamento: 04/02/2020, Quinta Turma, Data de Publicação: 05/02/2020. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 1255. Boletim: Não.)

Do mesmo modo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região entende que o motorista vinculado à uberização não é trabalhador subordinado, não sendo, portanto empregado. Leia-se na íntegra o que diz o Tribunal:

MOTORISTA INTEGRANTE DE GRUPO EM APLICATIVO DA INTERNET – AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E DE PESSOALIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Não é trabalhador subordinado e, portanto, não é empregado, o motorista que integra grupo de profissionais em aplicativo da internet, concorrendo com os demais na captação dos serviços disponibili-

zados pelo contratante que, por sua vez, elege apenas o primeiro que manifesta sua aceitação, evidenciado inclusive a ausência de intuito pessoal na seleção. Recurso provido. (TRT-2 10014749120185020061 SP, Relator: ROSA MARIA VILLA, 2ª Turma – Cadeira 2, Data de Publicação: 05/03/2020)

Conforme o mencionado, o trabalho desempenhado pelo motorista de aplicativo que se dá por meio do fenômeno da uberização não configura relação de emprego, bem como este indivíduo não poderá ser considerado empregado, pois não há relação de subordinação, tão pouco há a eventualidade nas atividades laborais prestadas.

Desta feita, ao não figurar como empregado, os trabalhadores que desempenham suas funções de forma liberal – por meio da uberização – estão vulneráveis as lesões que podem ocorrer em face dos seus direitos previstos na CLT, não se podendo afirmar que tal conjuntura enquadra-se como violação as leis do trabalho, contudo palpável é citar que a não proteção ampla às garantias trabalhista gera seu perecimento.

4 DA AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL E DOS DIREITOS TRABALHISTAS IGNORADOS

Como visto anteriormente, não há previsão legal positivada quanto aos trabalhos desempenhados pelos profissionais de maneira liberal, atualmente designado como uberização. Viu-se que ao não se portar como uma relação de emprego protegida pela CLT, ao passo que não resta configurada o vínculo empregatício, os direitos trabalhistas podem ser facilmente ignorados ou deteriorados em detrimento do trabalhador.

Nesse contexto, podem-se elencar direitos e garantias dos trabalhadores postos em segundo plano ao não existir regulamentação expressa sobre o tema. Para Gouvêa (2021), o vínculo empregatício garante ao

empregado uma série de inclusões e estabilidade, em seus estudos cita que:

O vínculo, além de garantir a dignidade ao trabalhador, beneficia este em outros aspectos econômicos e sociais: em muitas situações, é o único meio de viabilizar sua inclusão em programas de assistência social e previdenciária. Além disso, a estabilidade na relação de emprego também atende ao empregador, pois solidifica as bases econômicas do mercado, permitindo o livre exercício das atividades e o fortalecimento da economia (GOUVEA, 2021, p. 03).

Dessa forma, nota-se que a ausência de configuração de vínculo empregatício traz consequências negativas ao trabalhador, pois esse deixa de ser incluído em programas assistenciais inerentes a atividade laboral e ainda não possui uma base sólida para seu desenvolvimento, não havendo nenhuma garantia de estabilidade financeira.

Mata, por sua vez, elenca em seus escritos que um profissional “uberizado” trabalha por diversas horas contínuas, sem a observância de direitos trabalhistas inerentes ao trabalhador

Um profissional “uberizado” chega a trabalhar 14 horas por dia e, no final de anos de parceria com a plataforma, não terá direito às férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, licença maternidade ou qualquer outro direito trabalhista. Também não possuirá a característica de contribuinte previdenciário, salvo se optar por ser contribuinte previdenciário individual, gerando assim o risco material de perder sua renda em caso de incapacidade laboral (MATA, 2021).

Dessa forma, o profissional uberizado não possui condição de contribuinte previdenciário, fato este que o exime do recebimento de diversas verbas trabalhistas inerentes ao trabalhador.

Preconiza Calvet que o uso da tecnologia deve ocorrer a favor do trabalhador, de forma gradativa, ao passo que aumento de tempo destinado ao lazer (tempo livre) necessita da correspondente diminuição do tempo destinado ao trabalho, ao trabalho, determinando a adoção de jornada cada vez menores e, com isso, maior número de postos de trabalho, harmonizando-se maior número de postos de trabalho (CALVET, 2005).

Nesse contexto, para a Justiça do Trabalho as conclusões são negativas. A Justiça Trabalhista vem verificando através das demandas um crescente número de práticas abusivas de fiscalização através da utilização de inúmeros métodos tecnológicos por empregadores em relação aos seus funcionários, pois os avanços tecnológicos têm impactado negativamente na vida dos trabalhadores (GOUVEIA, 2021).

Ademais para Gouveia (2021) o fato acima elencado ocorre principalmente porque as novas tecnologias estão sendo usados como forma de controle e cobrança no atingimento de metas pelos empregadores perante seus funcionários, de tal forma que não são garantidos direitos trabalhista sequer minimamente.

Como visto, as atividades desempenhadas por meio da uberização deixa de observar uma série de direitos trabalhistas amplamente resguardados pela CLT. Nesse sentido, ocorre grande preocupação com o cenário de precarização das condições de trabalho. Para Coutinho, nesse contexto:

(...) o trabalho uberizado não está abarcado por nenhum direito trabalhista, salvo em casos específicos de alguns países, que reconheceram, por exemplo, a relação jurídica de “trabalhador” ao motorista de Uber, como o Reino Unido, citado neste artigo (COUTINHO, 2020)

As atividades laborais desenvolvidas de forma específicas através da uberização, sobretudo em se tratando dos motoristas de Uber, não acolam minimamente direitos trabalhista, de tal forma que provoca o seu prejuízo.

Destaca-se, nesse contexto, que as empresas detêm o dever legal de garantir os direitos humanos, sendo necessário que se desenvolva a sua responsabilidade social corporativo humano (COUTINHO, 2020). Contudo, nas modalidades de emprego por meio da uberização não é isso que se nota.

Para Coutinho, o processo ou as revoluções industriais, devem ser capazes de garantir o desenvolvimento social como o objetivo primeiro de qualquer inovação tecnológica, de modo que se tenha uma abordagem centrada e empoderadora do ser humano (COUTINHO, 2020).

Entretanto, apesar do advento de novos formatos laborais, não poderá ser dispensado pelos empresários o papel do Direito do Trabalho no equilíbrio das relações trabalhistas, de modo que se preserve um patamar civilizatório mínimo para o trabalhador (GOMES, 2020).

Acerca desses aspectos e das informalidades dos trabalhos através da modalidade da uberização Pereira aduz que:

(...) muitos trabalhadores a sobreviverem em detrimento da pandemia, mas é notável o risco de que a manutenção dessa informalidade pode condicionar a força de trabalho permanecer de forma viciosa na prática, sem perspectivas de mudança, evolução e até de retorno ao mercado de trabalho formal, dificultando a mobilidade social para um grupo de pessoas afetadas pela pandemia e pelo desemprego (PEREIRA, 2021).

Dessa forma, resta evidente a necessidade de se garantir a efetiva proteção ao trabalhador, obstando que o uso desarrazoado de novas tecnológicas comprometam os direitos e garantias dos trabalhadores,

conquistados ao longo dos tempos, precarizando direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As inovações tecnológicas estão umbilicalmente incorporadas à evolução da sociedade humana de tal forma que não deixou de ser observada também nas evoluções quanto às prestações de serviço, bem assim em como se dá as relações de trabalho, cada dia mais liberais e digitais na nova era.

Nesse contexto, é primordial a legislação trabalhista evolua conjuntamente com as prestações de serviços, desenvolvendo-se de acordo com suas novas modalidades, ao passo que não pode o Direito Trabalhista permanecer inerte às inovações tecnológicas, tendo em vista que caso isso ocorra estará em perigo às garantias ao trabalhador tão dificilmente conquistadas.

Assim, em se tratando do fenômeno da uberização, observa-se que os trabalhadores desta modalidade não figuram como empregado, tendo em vista que desempenham suas funções de forma liberal e, dessa forma, estão vulneráveis as lesões que podem ocorrer em face dos seus direitos previstos na CLT, ou ver seus direitos violados.

Por fim, resta claro a necessidade de se garantir a efetiva proteção ao trabalhador que atua por meio da uberização, pois o uso desarrazoado de novas tecnológicas comprometam os direitos e garantias, conquistados ao longo dos tempos, sendo que a não observância destas garantias obsta direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BRASIL, República Federativa do Brasil. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Brasília-DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03

/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 28 mai. 2022.

BRASIL, República Federativa do Brasil. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília-DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 mai. 2022.

CALVET, Otávio. **A Eficácia horizontal imediata do Direito Social ao Lazer nas relações privadas de trabalho.** 2005. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79059839.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2002.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado.** Revista Eletrônica do CEJUR, v. 2, n. 5, set/dez 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/cejur.v2i5.77625>. Acesso em 28 mai. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/473>. Acesso em 28 mai, 2022.

GOMES, Brenda Karla Evangelista. **Os Desafios Do Direito Do Trabalho Frente Às Tecnologias Disruptivas: O Problema Da Uberização No Brasil.** UNI7 - Centro Universitário 7 de Setembro. v. 7 n. 1 (2017): Anais do XIII Encontro de Iniciação Científica da UNI7. 2018.

GOUVEA, Ronie Winckler. **Os Impactos Da “Uberização” Nas Relações De Trabalho.** Revista Jus Brasil. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92139/os-impactos-da-uberizacao-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 28 mai. 2022.

IBGE, instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad).** 2020. Disponível em: <https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/32362-desempreg...> Acesso em 28 mai, 2022.

MATA, Leandro Ferreira da. **A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas.** Revista Jus Brasil. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafioseperspectivas>. Acesso em 28 mai, 2022.

MEINBERG, Marcio Ortiz. SOUSA, Euzébio Jorge Silveira de. **A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho.** Revista Princípios nº 159 JUL.–OUT./2020. Disponível em: <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/download/12/5/>. Acesso em: 28 mai. 2022.

OLIVEIRA S. **A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador.** Cad Saúde Pública 1997; 13 (4).

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de. MONTEIRO, Maria Inês. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho.** Revista Brasileira de Enfermagem. 2006, v. 59, n. 4, pp. 552-555. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672006000400015>. Acesso em 28 mai. 2022.

PEREIRA, Rafaela Bello. **A “Uberização” Do Trabalho E A Precarização Das Normas Trabalhistas.** Centro Universitário de Maringá. Maringá – Pr. 2021. Disponível em:

<https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/9177/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20CURSO...> Acesso em: 28 mai. 2022.

SILVA JÚNIOR, Francklane Sena da. ARAÚJO, Tyelisson Silva. SOTTILI, Luciana Adélia. A “uberização” das relações de emprego: Uma análise da subordinação e da não eventualidade. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 12, Vol. 15, pp. 113-131. Dezembro de 2020. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/uberizacao>

TRT-2, Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. 10014749120185020061 SP, Relator: ROSA MARIA VILLA, 2ª Turma – Cadeira 2, Data de Publicação: 05/03/2020). Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818251530/10014749120185020061-sp>. Acesso em: 23 dez. 2002.

TRT-3, Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0010015-31.2018.5.03.0182**. MG 0010015-31.2018.5.03.0182, Relator: Manoel Barbosa da Silva, Data de Julgamento: 04/02/2020, Quinta Turma, Data de Publicação: 05/02/2020. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 1255. Boletim: Não. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/810760393/recurso-ordinario-trabalhista-ro-10015312018...> Acesso em: 23 dez. 2002.

UBER, Uber Technologies Inc. **Trabalhamos para melhorar a mobilidade das pessoas em todo o mundo**. Uber. 2022. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/about/?utm_campaign=CM2057683-search-google-brand_25_-99_BR-National_d... Acesso em 28 mai. 2022.

[1] Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Facid Wyden. Teresina-PI. 2022. Endereço eletrônico: annekarolinsousa@gmail.com.

[2] *Uber Technologies Inc.* é uma empresa multinacional americana, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização, em inglês *e-hailing*, oferecendo um serviço semelhante ao tradicional táxi (UBER, 2022, p. 01).

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-trabalhista-e-a-uberizacao-do-trabalho-os-desafios-das-relacoes-de-trabalho-frente-as-tecnologias/1531952131>

Informações relacionadas



Pablo Rafael Rufino

Artigos • há 2 anos

A precarização do trabalho dos motoristas de aplicativo, pela falta de regulamentação e reconhecimento do vínculo empregatício

RESUMO Enquanto o tempo segue, a tecnologia está transformando a forma de viver em sociedade e está trazendo diversas facilidades para todos. O fenômeno da Uberização surgiu com o intuito de melhorar...



Daiane Maier

Artigos • há 2 anos

A Uberização do Trabalho e as Novas Relações Trabalhistas

Introdução O surgimento de novas tecnologias e a globalização têm impactado profundamente a forma como trabalhamos e nos relacionamos com o trabalho. A "uberização" é um termo que tem sido utilizado...



Soraia Ometto Advocacia

Artigos • há 9 anos

Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego

Para que se configure o vínculo empregatício há a necessidade do preenchimento de alguns requisitos, conforme estabelecido pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho : considera-se empregado...



Nathane Pongelupe

Artigos • há 3 anos

UBERIZAÇÃO: possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS Programa de Graduação em Direito UBERIZAÇÃO: possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício Monografia apresentada ao Curso de Direito da...

P

Perfil Removido

Artigos • há 4 anos

“Uberização” das relações de trabalho

Este termo faz referência a empresa Uber , que é considerada a maior empresa de transporte do mundo sem ter uma frota de carros. Desta forma, a mesma não pode ser considerada como uma empresa de...

Jusbrasil

Sobre nós

Ajuda

Newsletter

Cadastre-se

Para todas as pessoas

Consulta processual

Artigos

Notícias

Encontre uma pessoa advogada

Para profissionais

[Jurisprudência](#)

[Doutrina](#)

[Diários Oficiais](#)

[Peças Processuais](#)

[Modelos](#)

[Legislação](#)

[Seja assinante](#)

[API Jusbrasil](#)

Transparência

[Termos de Uso](#)

[Política de Privacidade](#)

[Proteção de Dados](#)



A sua principal fonte de informação jurídica. © 2024 Jusbrasil. Todos os direitos reservados.

