

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O ACESSO À JUSTIÇA: UMA ANÁLISE CRÍTICA QUANTO A INSEGURANÇA JURÍDICA DO TRABALHADOR INFORMAL

Data de aceite: 02/05/2023

André Luiz de Oliveira Brum

Centro Universitário São Lucas (UNISL)
Porto Velho – RO
<http://lattes.cnpq.br/5102910455635592>

Bruna Evellyn Aguiar Ribeiro

Centro Universitário São Lucas (UNISL)
Porto Velho – RO
<http://lattes.cnpq.br/7232969863946220>

Sâmia Vitória Vargas da Silva

Centro Universitário São Lucas (UNISL)
Porto Velho – RO
<http://lattes.cnpq.br/7625814422847080>

RESUMO: O presente artigo visa analisar o fenômeno da uberização dentro de uma visão trabalhista, destacando qual foi o seu comportamento no mundo jurídico, em que pese, a banalização de trabalhos sem regulamentação específica e a chamada economia de bicos. Através disso, o objeto de estudo principal é a figura do motorista da empresa Uber e as garantias que são dadas a eles, enquanto prestador de serviço autônomo, cujo trabalho não é regido pela legislação trabalhista vigente. Logo, mediante análise documental, doutrinária e jurisprudencial, chegou-se à conclusão que a solução mais viável para a lacuna da lei

seria a criação de uma legislação específica que atenda as particularidades da classe trabalhadora autônoma, promovendo o acesso à justiça.

PALAVRAS-CHAVE: uberização; trabalhador; serviço; empresa; Uber.

THE UBERIZATION OF WORK AND ACCESS TO JUSTICE: A CRITICAL ANALYSIS OF THE LEGAL UNCERTAINTY OF INFORMAL WORKERS

ABSTRACT: This article aims to analyze the phenomenon of uberization within a labor perspective, highlighting its behavior in the legal world, in spite of the trivialization of jobs without specific regulation and the so-called gig economy. Through this, the main object of study is the figure of the driver of the company Uber and the guarantees that are given to them, as an autonomous service provider, whose work is not governed by the current labor legislation. Therefore, through documental, doctrinal and jurisprudential analysis, it was concluded that the most viable solution to the gap in the law would be the creation of specific legislation that meets the particularities of the autonomous working class, promoting access to justice.

KEYWORDS: uberization; worker; service; company; Uber.

1 | INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho é o fenômeno mundial resultante da modernização e mecanização do serviço, comportando-se como um novo modelo laboral, flexível e sem vínculo empregatício. Nessa corrente, o trabalhador já não é subordinado a um empregador, seu protagonismo se fundamenta em ser o próprio chefe do seu trabalho, gerenciando o seu tempo e escolhendo os dias que desejar laborar. Apesar dos inúmeros benefícios que esse fenômeno desencadeou, ele não foi capaz de conciliar tais melhorias com uma legislação regulamentadora dos direitos dos trabalhadores informais, estabelecendo um desequilíbrio no mundo trabalhista e insegurança jurídica.

Esse modelo, fruto de uma sociedade capitalista e que a cada década desenvolve novos meios de produzir riqueza através dos cidadãos, nasceu derivada da empresa Uber, que por meio de uma plataforma digital forneceu a oportunidade para o motorista trabalhar de modo autônomo, prestando serviços de locomoção aos passageiros. Esta plataforma foi capaz de agrupar motoristas autônomos, conectando-os com os passageiros que necessitam de serviços de locomoção, em que o lucro da corrida, como critério, é dividido entre o aplicativo e o restante fica com o motorista. Segundo a Uber, o trabalhador contrata o serviço de tecnologia do aplicativo que é oferecido pela empresa, não havendo nessa dinâmica, nenhum tipo de vínculo empregatício ou responsabilidade trabalhista por parte da empresa.

Pode-se entender que o termo “uberização” surgiu por influência do crescimento das plataformas digitais, principalmente durante o impacto da pandemia da COVID-19, deixando inúmeras pessoas desempregadas e recorrendo a serviços alternativos. Sobretudo, importante destacar que a informalização do trabalho é fruto de uma linha tênue entre o desemprego e o fortalecimento oferecido pela legislação às grandes empresas, de modo que o serviço autônomo antes era mais uma forma de complementar a renda e hoje, tornou-se a principal fonte de sobrevivência desse grupo.

Para a Advogada Trabalhista, Deborah Gontijo, a uberização é a modernização das relações de trabalho. Isto porque a plataforma digital é responsável por administrar as interações entre os consumidores e os fornecedores de serviço, não havendo uma pessoa física para dar ordens ao trabalhador.

Nesse panorama, o motorista e a empresa não possuem uma relação de trabalho, ou seja, sua atividade não está vinculada ao regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, atrelando-se a uma relação regida pela informalidade. Em via de regra, é inegável que esse fenômeno trouxe maior facilidade à sociedade, tendo em vista que tais serviços prestados se encaixam na categoria de mão de obra barata e as grandes empresas não se comprometem com essa classe trabalhadora. De outro lado, tem-se o trabalhador, a figura

hipossuficiente, que assume os riscos dessa modernidade que não lhe garante proteção e nem condições adequadas para trabalhar.

Dessa forma, devido ao avanço tecnológico e ao crescimento do desemprego, houve um aumento da classe autônoma, em que o professor Rogério Dias, da Universidade UniCEUB, chama de precarização trabalhista digital, apontando que o trabalhador não terá direitos como um trabalhador formal e estará desamparado pela lei, assumindo os riscos em prol de sua sobrevivência. Os estudiosos críticos a essas ferramentas, reprovam a ausência de uma formalização do trabalho informal, haja vista que o profissional além de perder as garantias trabalhistas, arcará sozinho com os riscos que sua atividade pode trazer. Já os demais críticos, acreditam que houve fortes influência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) no que pese o surgimento de inúmeros trabalhadores informais, de modo que sua promessa de diminuir o desemprego não foi cumprida e deu origem a uma economia de bicos.

A partir dos aspectos supramencionados, o estudo desse fenômeno será dividido, primordialmente, em entender sua consolidação, prosseguindo pelo estudo crítico quanto aos direitos oferecidos a essa classe e as soluções que poderiam sanar tais lacunas da legislação. Logo, o estudo se baseou em doutrinas, jurisprudências e análise documental, a fim de que se possa entender a essência do objeto de estudo em questão.

2 | A EMPRESA UBER COMO INSPIRAÇÃO AO FENÔMENO

A empresa Uber foi uma das pioneiras nos serviços de transporte por aplicativo, sendo a inspiração para a origem do que se conhece hoje por “Uberização”, tendo em vista o grande impacto mundial que trouxe, não só fazendo referência a plataforma uber, como também as demais plataformas que prestam serviços de natureza semelhante, como ifood e 99.

De acordo com a Uber, os motoristas não são seus funcionários, mas sim “parceiros”, comportando-se como profissionais independentes. Diante disso, por prestarem serviços independentes, não terão direito a um salário fixo, FGTS, férias, entre outras garantias que a CLT direciona aos trabalhadores formais.

Destarte, tal empresa promete ao seu parceiro o suporte de emergência, assistência 24 horas, além de cobertura dos acidentes que possam atingir seus passageiros, no entanto, em relação ao vínculo com os motoristas, não a formalizam, antes afirmam a autonomia de seus parceiros, estabelecendo uma relação intermediária entre o passageiro e o motorista. (BRITO, 2020)

Ademais, subtende-se que a autonomia dada pela Uber para os seus parceiros, trata-se de uma tentativa de se eximir das responsabilidades estabelecidas pela regulamentação trabalhista. Sabe-se também que a CLT através do contrato de trabalho, regula uma jornada de trabalho fixa, em que o trabalhador sempre se encontra à disposição de seu empregador.

Contudo, em comparação a esse modelo de serviço, não há uma jornada fixa, embora haja uma disposição do parceiro ao aplicativo, esperando as chamadas dos passageiros. Sendo assim, por não haver uma remuneração e jornada fixa, o parceiro se submete a situações exacerbadas, de modo que precisará trabalhar por horas para conseguir alcançar salário suficiente. (OLIVEIRA, 2020)

Antunes (2018, p.39) é claro em afirmar que essa forma de trabalho é um meio alternativo aos trabalhadores que se encontram desempregados, dado que as opções que lhe restam são mínimas, por isso, ele narra que:

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.

Pode-se antes de tudo, entender o que de fato originou a informalidade laboral foi o desemprego e as inúmeras mudanças na legislação que fragilizaram a posição do trabalhador no mercado de trabalho, o submetendo à regulamentações predatórias, que beneficiam o empregador e fazem do contrato um bom negócio. Desse modo, por todas as dificuldades que impedem o trabalhador a ter acesso a um trabalho formal e, assim, com o aumento do desemprego, notou-se que para sua sobrevivência a solução seria optar pelos serviços autônomos de aplicativos.

3 | UMA BREVE ANÁLISE DO NOVO MODELO DE SERVIÇO

Auberização pode se encaixar na categoria de trabalho informal, em que profissionais atendem as necessidades de seus passageiros, sem manter vínculo com a empresa que fornece o aplicativo digital. É de praxe mencionar que a empresa é a principal responsável por precificar o serviço do motorista, não podendo o trabalhador definir o valor da corrida. Não só isso, como também para que o condutor consiga arrecadar uma quantidade suficiente para a sua subsistência, precisa trabalhar durante longas jornadas de trabalho, haja vista a remuneração variável.

Além da baixa remuneração, não são alcançados pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como não fazem jus à exclusividade do serviço, entretanto, alguns pontos positivos, aparentemente, são que o profissional pode ter uma flexibilização de trabalho, podendo montar seu próprio horário de serviço e ganhar uma renda extra. (PENA, 2022)

Embora essa nova opção de serviço tenha sido uma grande aliada do trabalhador, suprimindo as necessidades causadas pelo desemprego, é certo que as plataformas

digitais não oferecem as melhores condições de serviço aos trabalhadores, apresentando remunerações desproporcionais e atividades de alta periculosidade, tampouco oferece apoio quando o profissional sofre acidentes de trânsito. (RAMOS, 2022)

Nesse novo modelo laboral não existe estabilidade, uma vez que a demanda de serviço e a renda são variáveis, acrescentando também o desamparo da lei a essa classe. O fenômeno da uberização como fonte de renda extra pode ser uma ferramenta vantajosa, mas como renda principal é um grande risco, pois não sabe se conseguirá o valor necessário para manter sua família. Dessa maneira, há uma precarização do trabalho, na medida em que as empresas não fornecem segurança aos motoristas, deixando-os vulneráveis aos riscos que sua atividade pode lhe trazer. (PENA, 2022)

Em suma, o estudo pode analisar tanto os aspectos positivos quanto negativos dos profissionais que prestam serviços de motoristas utilizando o aplicativo da Uber, sendo assim, com base nos prós e contras que a modernização foi capaz de causar, a tabela abaixo divide os pontos negativos e positivos da uberização:

Pontos Positivos	Pontos Negativos
Liberdade para escolher horários e tarefas	Sem salário fixo
Alternativa para o desemprego	Falta de estabilidade
Flexibilidade	Depende do esforço ativo do trabalhador
O trabalhador é o seu próprio chefe	Perda de garantias trabalhistas da CLT
Foco em resultados	Falta de legislação
Possibilidade de aumentar a renda	Possível precarização do trabalho
Mais tempo para a vida pessoal	Falta de remuneração por hora extra

Tabela 1: Pontos Positivos e Negativos da Uberização

Fonte: Mendes (2021)

Estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no terceiro semestre de 2022, verificou que o desemprego atingiu 8,7 % de pessoas, sendo aproximadamente 17 milhões de indivíduos sem acesso as condições mínimas de sobrevivência. Em razão do intenso desemprego, houve um aumento na procura por empregos informais, tornando-se a fonte de renda principal do trabalhador.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467) de 2017, com a promessa de que sua implementação geraria mais empregos, não teve sua finalidade efetivada, conforme a visão de especialistas. Nesse sentido, muitos estudiosos acreditam que, na verdade, ela potencializou a informalidade e fragilizou a posição do trabalhador autônomo, uma vez que essa modalidade de serviço não se encontra regulamentada pelo regime da CLT. Durante os seus 5 anos de vigência, o que se pode observar foi o aumento na quantidade de trabalhos informais, em alternativa ao desemprego gerado pela Lei 13.467/2017,

Outrossim, A advogada Cíntia Fernandes, afirma que a informalidade do trabalho só foi aumentada por influência da Reforma Trabalhista, que resultou no surgimento da uberização, não só isso como narra que o trabalhador indiretamente possui uma falsa autonomia, que é contraposta por uma realidade de subordinação e hipossuficiência.

4 I A UBERIZAÇÃO E O ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA

Carvalho (2019, p. 7) define o acesso à justiça como a direção que o indivíduo na condição de cidadão, busca amparo no Estado, cujo o propósito é solucionar os seus conflitos tanto jurídicos quanto sociais. Assim, a procura da jurisdição é direito fundamental previsto na Constituição Federal, sendo um dos pilares do Estado de Direito, configurando-se como o instituto que possibilita a materialização do direito.

Em função disso, o acesso à justiça é a garantia constitucional que dá voz ao cidadão, com o propósito de que ele leve todos os seus litígios para serem apreciados pelo Poder Judiciário, e este tem o dever de promover uma solução ao pedido. Nesse sentido, a Justiça Trabalhista é o meio que o trabalhador tem de alcançar a tutela jurisdicional e, se ela for violada, há uma grave afronta aos direitos constitucionais.

Sobretudo, com o fenômeno da uberização, por se tratar de um trabalho informal, não há vínculo empregatício e, portanto, o profissional Uber não está protegido pelas garantias da Consolidação das Leis Trabalhistas, nem sequer existe alguma legislação específica destinada a garantir os direitos dos motoristas da referida empresa.

Ferreira (2021) afirma que o problema dessa nova estrutura de trabalho é a inexistência de obrigações e direitos trabalhistas entre as partes, dado que o profissional chega a trabalhar em média 14 horas por dias e, mesmo com a parceria que tem com a plataforma, não tem direito à férias, ao 13º salário ou a algum tipo de proteção trabalhista. Ocorre que, mesmo que a plataforma controle a liberdade de escolha da clientela por parte do motorista, bem como o destino e o tempo de corrida que terá que realizar, ela não garante nenhuma contraprestação no que diz respeito aos direitos da classe trabalhadora. (FERREIRA, 2021).

Nesse mesmo entendimento, Antunes (2018, p. 35) leciona que:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo 15 proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI

Brito (2020, p. 21) acredita que o objetivo da Uber e de empresas de natureza similar é ficar livre de burocracias e formalidades que possam aumentar o custo de sua operação, tendo em vista que a desregulamentação torna o negócio mais rentável aos envolvidos.

Por conseguinte, o acesso à justiça dos novos profissionais chamados “parceiros”, devem também ter os seus direitos garantidos como um trabalhador formal, com o escopo de resguardar sua integridade física, garantir segurança e promover direitos. Em tese, o profissional Uber sempre estará em desvantagem se colocado na balança a influência de uma empresa conhecida mundialmente, podendo a qualquer momento ser desligado ou banido sem motivo aparente. Coloca-se em pauta, os níveis de periculosidade que se deparam cotidianamente, à mercê de acidentes de trânsito, roubos e doenças.

Todavia, para que exista um equilíbrio econômico inserido nas grandes empresas, é indispensável que tenha alguma regulamentação que estabeleça limites na atuação delas, o que se pode ver é uma batalha do mais forte com o mais fraco, de um lado empresas milionárias e de outro lado o trabalhador hipossuficiente na busca de sua sobrevivência.

No ano de 2020, o projeto Fairwork Brasil 2022, analisou as condições e os princípios decentes laborais de cada plataforma digital, acreditando que elas de alguma forma teriam promovido a redução das desigualdades e do desemprego. Como resultado, foi destacado que a pandemia da COVID-19, promoveu o surgimento da informalidade laboral, contudo, durante o estudo realizado pelo projeto, foram entrevistados trabalhadores que relataram suas condições precárias de trabalho, problemas de saúde, acidentes e baixas remunerações.

Inobstante acrescentar que, os trabalhadores entrevistados dispoem que gostariam de serem ouvidos pelas empresas, já que não podem falar com representantes humanos. A partir disso, a Fairwork Brasil pontuou a qualidade de algumas plataformas, utilizando o critério de trabalho justo, remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa, distribuindo a pontuação de 0 a 10. Assim, foi constatado que todas as plataformas analisadas falharam em prestar ao trabalhador os direitos trabalhistas básicos, ressaltando a pontuação de 1 ponto para a empresa Uber.

Em síntese, compreende-se a necessidade de haver uma tutela jurisdicional aos trabalhadores informais, para garantir a essa classe condições mínimas que protejam o seu bem jurídico, protegendo-os da exploração e injustiças provocadas no aplicativo, que para não se comprometerem, classificam-se tão somente como fornecedores do aplicativo digital.

5 | A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E A UBERIZAÇÃO

Para se adentrar ao tema da relação de emprego, é fundamental que haja a distinção entre empregado e trabalhador autônomo, já que ambos para a legislação trabalhista representam situações distintas. Conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregado pode ser definido como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Enquanto isso, o trabalhador autônomo é aquele que atua sem a presença de

um vínculo empregatício, por conta própria e assumindo os riscos por si próprio, sendo a prestação de serviço de caráter eventual ou habitual. Para Junior (2018 p. 177) o vínculo empregatício é a relação responsável por unir o trabalhador ao empregado, tornando-se o objeto que condiciona a efetiva proteção do direito laboral.

Em virtude disso, A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através dos artigos 2º e 3º, indicam quais são características que definem a existência da relação de emprego, dessa forma, 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 serviço.

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

Para Oliveira (2020, p.27), a maioria doutrinária defende que para existir uma relação de emprego, é necessário o estabelecimento de uma natureza contratual, que a partir de um vínculo jurídico uniria os sujeitos através de um contrato jurídico, precedente de uma autonomia da vontade. De outra perspectiva, a corrente anticontratuísta entende que a relação de emprego não advém de um contrato, pois consideram que o trabalhador não possui a liberdade de escolha quando se adentra no mercado de trabalho, sujeitando-se ao que é lhe imposto pela sociedade predatória capitalista.

Diante disso, é importante, para tanto, que se compreenda os elementos que caracterizam uma relação empregatícia entre os indivíduos, em tela, são fundamentais a presença dos cinco para a formalização integral do vínculo, elementos esses retirados do próprio texto da legislação trabalhista. Com isso, o polo que participará da relação empregatícia deve ser pessoa física, deve haver onerosidade, pessoalidade, subordinação e habitualidade. Portanto, se existe a presença de todos os itens mencionados anteriormente, nasce uma relação jurídica.

Delgado (2019, p. 348) tece comentários no sentido que a relação de emprego é resultante da união indissolúvel de cinco elementos fáticos jurídicos, entre eles a subordinação é de maior proeminência. Com o avanço dos fenômenos modernos, o instituto da subordinação jurídica tem tomado rumos distintos e alcançado outras modalidades, em que pese, a chamada subordinação estrutural. Esta modalidade é oriunda do mundo tecnológico, atuando como uma subordinação em que o empregado, ainda que faça parte da estrutura empresarial, não recebe ordens de empregador, de tal forma que as ordens são intermediadas por uma terceira pessoa. (BRITO, 2020)

Em consonância, Leite (2019, p. 258) conceitua a subordinação da seguinte forma:

(...) a chamada "subordinação estrutural" seria uma construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber dele ordens diretas,

como uma forma de caracterização da relação empregatícia.

Assim, Oliveira (2020) defende que na verdade deve haver não uma modificação na legislação trabalhista, mas sim uma norma específica que tutelar os anseios dos trabalhadores autônomos. Isso porque, a legislação deixa bem claro a distinção entre o trabalhador subordinado e o autônomo, o que não pode ser o caso dos motoristas da Uber, já que não são subordinados, apesar de que tenham que obedecer as diretrizes, estando inseridos dentro do meio digital da plataforma, que faz parte da organização da empresa, no entanto, sem de fato, ser contratado por ela.

Conquanto, seria difícil modificar a legislação a fim de amparar os profissionais Uber, já que a previsão legal é clara no que está escrito, entretanto, é inegável que essa classe possuem autonomia e subordinação ao mesmo tempo em relação à empresa, tendo em vista que elas decidem todos os trâmites necessários para o trabalho de motorista do aplicativo.

Surge então o que se chama de parassubordinação, que seria um tratamento específico, cujo o objetivo seria de atender as particularidades do indivíduo, posto isso, Cassar (2017, p. 256) entende que parassubordinação é um sinônimo de subordinação, sendo instituído como a subordinação do trabalhador que não é empregado por lei, atuando como um nível mais leve de dominação, e não como uma subordinação integral.

Desse modo, Brito (2020, p. 33) propõe uma proteção jurídica ao trabalhador autônomo, atendendo as necessidades particulares desse grupo. Portanto, por mais que o trabalhador não seja respaldado pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, importante seria a existência de um regulamento próprio para atender as suas necessidades, cuja tal legislação esteja apta para regulamentar a atividade dos motoristas de aplicativos, garantindo a eles direitos e acesso à tutela jurisdicional, exercendo à justiça na medida de suas atribuições, promovendo a equidade.

6 | ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA UBERIZAÇÃO

A legislação trabalhista não menciona nada a respeito das garantias do trabalhador informal, sendo ele um profissional autônomo e não subordinado, porém, tem-se que alguns Tribunais compreendem o mérito de uma perspectiva diferente.

Senão, vejamos, a 3º Turma do Tribunal Superior do Trabalho, apresentando um entendimento diverso da lei, reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. O Ministro Maurício Godinho, relator do processo, entende que deve existir uma proteção aos trabalhadores de aplicativos, restando apurado que existem elementos que configuram a existência do vínculo, ressaltando a subordinação, visto que a plataforma dá ordens objetivas que devem ser cumpridas pelo motorista, assim dispendo:

“Como sabemos, nós não temos uma legislação específica que regule a matéria e que trate de fazer a inclusão social, profissional, econômica, cultural

e institucional determinada pela Constituição. Nem estou dizendo que teria que ser CLT, mas uma legislação específica que faça o mínimo de inclusão social assegurando direitos a essa categoria.”

Em contrapartida, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão tomada no ano de 2023, negou o reconhecimento de vínculo empregatício, haja vista que entende que o profissional detém do poder de escolher o dia e horário que quiser trabalhar, e que a empresa atua de forma flexível. Para o relator da referida decisão, Alexandre Ramos, se não há até o momento leis trabalhistas que regulem plataformas dessa natureza, não pode ser aplicado um padrão de emprego de maneira indiscriminada, deve-se levar em conta o que está previsto na lei.

No ano de 2021, houve um Projeto de Lei nº 3055, de autoria do Senador Acir Gurgacz em que propunha a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para acrescentar partes que regulamentassem as relações de trabalho entre as empresas e os condutores de veículos de transporte. Um dos objetivos principais seria que as empresas garantissem aos condutores de veículo de transporte ou de entrega de bens, o seguro privado de acidentes, no que se refere a morte acidental, danos corporais, danos estéticos e danos morais, como também o seguro dos veículos,

Diante do exposto, entende-se que cada Tribunal entenderá a questão do reconhecimento de vínculo empregatício de maneira diversa, são dados os fatos e a lei, de modo que cada um apreciará o mérito conforme a interpretação retirada das normas legais, levando-se em conta as particularidades de cada região e de cada relator.

7 | CONCLUSÃO

O fenômeno da uberização foi o grande responsável por consolidar um novo modelo de serviço tecnológico, flexível e autônomo. Como fora visto, a empresa Uber foi a pioneira na criação de plataformas que oferecem ao motorista uma alternativa ao desemprego ou uma forma de fazer uma renda extra, mas, apesar de toda facilidade que o trabalho possa parecer ter, existe uma lacuna na legislação no que se refere aos direitos da classe de trabalhadores que laboram utilizando as plataformas digitais.

Diante disso, constatou-se a necessidade de uma legislação específica que tutele os direitos dessa modalidade de serviço, tendo em vista a periculosidade que enfrentam diariamente. Além do mais, foi possível verificar que as grandes empresas são as que se beneficiam com a uberização, pois respaldam-se da falta de regulamentação trabalhista para oferecer condições precárias de trabalho, com a justificativa de que os motoristas são apenas “parceiros” e não possuem subordinação entre eles.

Em acréscimo, foi analisado o entendimento de alguns Tribunais quanto à existência de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, apresentando controvérsias. De um lado, vê-se a interpretação pura da lei, ou seja, uma rigidez em dar abertura as demais interpretações, de outro lado, já há uma adaptação da lei nos casos em tela,

apresentando uma flexibilidade jurídica. Atualmente, vem sendo debatido a necessidade de regulamentar os serviços prestados pelos motoristas de aplicativos, questão que ainda será tema de muitos debates durante os anos, no entanto, deve-se colocar como prioridade garantir ao trabalhador o alcance do acesso à justiça, aproximando-os do conceito de justiça e promovendo a cidadania dessa classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho).

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRERIA, Leandro. **A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas**. JUS.com.br. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>. Acesso em: 28 dez. 2022.

Monografia

BRITO, Rebecca. **A Uberização e seus reflexos no Direito do Trabalho**. 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/A%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20seus%20reflexos%20no%20direito%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023

IBGE. Painel de Indicadores. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 19 fev. 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2017

Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Justiça do Trabalho de São Paulo reconhece vínculo empregatício entre motorista e aplicativo de transporte**. 2022. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-do-trabalho-de-sao-paulo-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>. Acesso em: 25 jan. 2023.

Comunicação SSB. **A Reforma Trabalhista completa quatro anos e enfrenta informalidade, uberização e precarização de Direito**. 2021. Disponível em: <https://ssb.org.br/noticias/reforma-trabalhista-completa-quatro-anos-e-enfrenta-informalidade-uberizacao-e-precarizacao-de-direitos/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20advogada,realidade%20de%20subordina%C3%A7%C3%A3o%20e%20hipossufici%C3%A4ncia..> Acesso em: 25 jan. 2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 20 jan. 2023

RAMOS, Débora. **Uberização do trabalho: o que é quais suas consequências**. Blog Coonecta. 2022. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/#:~:text=O%20conceito%20de%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do,sem%20que%20haja%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADciosem%20que%20haja%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio>". Acesso em: 18 dez. 2022.

PENA, Bruna. **O que é a Uberização do Trabalho?**. Blog Voitto. 2022. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uberizacao-do-trabalho>. Acesso em: 15 fev. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SENADO FEDERAL. Projeto de Lei N° 3055, de 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9011310&ts=1674178012572&disposition=inline>. Acesso em: 15 fev. 2023.

MENDES, Tatyane. O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela?. 2021. Na Prática. Org. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 19 dez. 2022.

Fairwork Brasil. Fairwork Brasil 2021: Por Trabalho Decente Na Economia de Plataformas. 2021. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2023.

DE SOUZA, L. G. B. S. **Aspectos da Responsabilidade Civil no Âmbito da Internet**. Brasília: Unilegis. 2005.

FERREIRA, A. R.. A nova diretiva dos direitos de autor no mercado único digital do parlamento europeu: críticas, elogios e possíveis impactos. A polêmica do fim da internet nos países da União Europeia. **Revista do CEPEJ**, v. 22, p. pp 14-33, 2020.

LEITE, G. S.; LEMOS, R. **Marco Civil da Internet**. São Paulo: Atlas, 2014.