RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

A "Uberização" do Trabalho sob a Análise da Pl N° 1471/22[1]

The Uberization of Work under the Analysis of Bill No. 1471/22

Kaic Oliveira de Macedo
kaicmacedodr@gmail.com
Solange Barreto Chaves[2]

Submetido em: 14/04/2023
Aprovado em: 15/04/2023
Publicado em: 16/05/2023
DOI: 10.51473/ed.al.v3i1.518

RESUMO

O TCC abordará o Direito do Trabalho na era da Uberização, incluindo aspectos gerais e a relação entre Trabalho e Emprego. Também será discutido o impacto do Neoliberalismo e dos aplicativos de intermediação no "trabalho sob demanda" e a posição judiciária em relação à configuração da relação empregada na Uberização. A possibilidade de regulamentação através do PL n° 1471/22 também será observada.

Palavras-chave: uberização. Direito do Trabalho. PL n. 1471/22

ABSTRACT

This dissertation will address Labor Law in the era of Uberization, including general aspects and the relationship between Work and Employment. The impact of Neoliberalism and intermediary applications on "on-demand work" will also be discussed, along with the judicial position regarding the configuration of the employment relationship in Uberization. The possibility of regulation through Bill No. 1471/22 will also be observed.

Keywords: Uberization, Labor Law, Bill No. 1471/22

1.INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é uma área do direito que tem como objetivo regular as relações entre empregadores e empregados. Nesse contexto, é fundamental compreender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, bem como os aspectos gerais do direito do trabalho. No entanto, com a chegada do neoliberalismo e da uberização do trabalho, que se caracterizam pela utilização de aplicativos de intermediação e trabalho "on--demand", houve uma mudança na organização do trabalho, o que tem gerado discussões sobre a configuração da relação empregatícia nesse contexto. Diante dessa realidade social, muitos questionamentos surgem sobre a posição judiciária e a necessidade de uma lei regulamentadora, como o PL n° 1471/22, para garantir direitos e proteção aos trabalhadores da era da uberização.

Neste contexto, é importante analisar como a uberização do trabalho tem afetado a configuração da relação empregatícia. Com a utilização de aplicativos de intermediação, muitas empresas argumentam que não são empregadoras, mas apenas prestadoras de serviço, o que tem levantado diversas questões sobre a caracterização da relação de trabalho. Alguns especialistas defendem que esse tipo de trabalho deve ser caracterizado como relação de emprego, já que apresenta diversos elementos que configuram uma subordinação, como controle da jornada de trabalho e fixação de metas.

Diante desse cenário, muitas ações judiciais têm sido movidas por trabalhadores que buscam o reconhecimento da relação de emprego, com o objetivo de garantir direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário e FGTS. A posição judicial, no entanto, ainda é controversa em relação a esse tema. Algumas

1 Este artigo foi apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso à Faculdade Santo Agostinho de Vitória da Conquista, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.
2 Orientadora

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

decisões têm reconhecido a relação de emprego, enquanto outras têm considerado que se trata apenas de uma relação de prestação de serviços.

Nesse contexto, há uma discussão crescente sobre a necessidade de uma lei regulamentadora para essa nova forma de trabalho. A PL n° 1471/22, por exemplo, propõe a criação de um regime jurídico específico para os trabalhadores que atuam em plataformas digitais, garantindo direitos trabalhistas e previdenciários, além de estabelecer regras para a fiscalização e regulação dessas empresas. Essa seria uma maneira de proteger os trabalhadores em uma realidade social que tem se mostrado desafiadora para o direito do trabalho.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que regula o relacionamento entre empregadores e empregados. Considerada uma área complexa que regula todas as questões relacionadas com contratos de trabalho, remuneração, horário de trabalho, direitos e obrigações dos trabalhadores, condições de trabalho seguras, saúde e segurança no trabalho, entre outras.

O Direito do Trabalho também regula a proteção às trabalhadoras grávidas, a discriminação e assédio no local de trabalho, os direitos trabalhistas dos trabalhadores em situação de desemprego, licenças remuneradas e não remuneradas, direitos adquiridos, horas extras, acordos coletivos e sindicais, entre outros.

O objetivo do Direito do Trabalho é assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo-lhes condições justas e dignas de trabalho. As regras do Direito do Trabalho abrangem todos os aspectos da relação de trabalho, desde a contratação até a rescisão, incluindo direitos e deveres, condições de trabalho, pagamento, férias, jornada de trabalho, segurança e saúde ocupacional, além de outras questões relacionadas.

O Direito do Trabalho é fundamental para assegurar os direitos dos trabalhadores e garantir que eles possam desenvolver suas atividades em condições justas e dignas.

No tocante à Uberização do Trabalho, este é um termo utilizado para descrever o aumento da informalidade no emprego, que geralmente consiste em empregos com pouco ou nenhum direito trabalhista ou proteção social. Refere-se ao uso cada vez maior de contratos ou relações de trabalho por meio de aplicativos digitais, permitindo que as empresas reduzam os custos de mão de obra e possam contratar trabalhadores de forma mais flexível. Sobre isso, destaca (Pingle e Sharma, 2019, p. 2):

> "A Economia de Gigs, em conjunto com a ampla adoção de tecnologia digital, está mudando fundamentalmente como os trabalhadores são contratados e tratados, levando à fragmentação, desestabilização e precarização das relações trabalhistas

A Uberização do trabalho está relacionada ao surgimento de serviços que são realizados de forma fragmentada, precarizada e desregulada. Nesta modalidade de trabalho, a relação entre empregador e empregado é muito mais flexível, pois ao contrário do que acontece nas relações de trabalho tradicionais, não existe contrato de trabalho formalizado entre os envolvidos.

Além disso, esses serviços são prestados por trabalhadores autônomos, que não possuem vínculo empregatício com a empresa contratante. Esses trabalhadores não recebem os mesmos direitos trabalhistas dos empregados tradicionais, como a estabilidade, férias, FGTS, entre outros.

O uso da Uberização do trabalho tem gerado muitas discussões, pois muitos argumentam que ela é uma forma de precarização dos direitos dos trabalhadores, uma vez que eles não recebem os mesmos direitos trabalhistas dos empregados tradicionais. Entretanto, outros defendem que ela pode ser uma forma de ampliar

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

a oferta de trabalho para aqueles que não possuem vínculo empregatício e que ela pode ser benéfica para a economia.Nesse sentido, completa Delgado (2019, p. 5):

> O Direito do Trabalho é o conjunto normativo que regula as relações empregatícias, organizando e tutelando, de forma coerente e harmônica, a realidade social de trabalho entre o empregador e o empregado

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito que regula a relação existente entre o empregador e o empregado, buscando garantir o equilíbrio e a efetiva proteção dos direitos de cada um. É um ramo do Direito Público, por ser de interesse da sociedade e por regulamentar as relações de trabalho, tendo em vista o bem-estar social.

O Direito do Trabalho se destina a regular todas as relações existentes entre empregador e empregado, abarcando desde a contratação, passando pelas condições de trabalho, horários, salário, pagamento de impostos, direitos de segurança e saúde, até a rescisão do contrato.

O Direito do Trabalho é baseado no princípio da igualdade entre as partes, na tutela do trabalhador e na proteção do patrimônio do empregador. Além disso, o Direito do Trabalho tem como objetivo proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como garantir o cumprimento das leis trabalhistas e a conformidade com os padrões de qualidade e de eficiência.

> "A uberização não só precariza ainda mais o trabalho, como trata os seus possuidores como mero insumos descartáveis de uma lógica de negócio sem compromisso com a vida" (SOUZA, 2019, p. 61).

A Uberização do Trabalho significa a substituição dos modelos de contratação tradicionais por relações de trabalho com maior flexibilidade e menos vínculo entre empregador e trabalhador. Esta tendência tem se tornado cada vez mais popular com o surgimento de novas plataformas digitais, como o Uber, que permitem que empresas contratem trabalhadores temporários para cumprir tarefas específicas sem a necessidade de serem formalmente contratados.

A Uberização do Trabalho pode ter vários impactos sobre a relação entre empregador e empregado. Por um lado, ela oferece menor proteção dos interesses dos trabalhadores, pois não há nenhuma garantia de direitos trabalhistas ou outras proteções, como salário-mínimo, jornada de trabalho, férias, etc. Por outro lado, esta forma de contratação pode oferecer maior previsibilidade para as empresas, pois elas não precisam se preocupar com as obrigações de contratação que normalmente acompanham os modelos de contrato mais tradicionais.

No entanto, é importante notar que o modelo de Uberização do Trabalho não é a única forma de contratação disponível, existem outras formas de contratação flexíveis que oferecem maior proteção aos trabalhadores, como o trabalho autônomo, que pode oferecer direitos trabalhistas e outras proteções. Assim, as empresas devem considerar as diversas opções de trabalho de acordo com o modelo de contratação que melhor se adequa aos seus interesses.

No que se refere aos aspectos gerais do direito do trabalho, podemos destacar alguns dos principais direitos garantidos aos trabalhadores pelo Estado, como: direito ao salário justo, direito à jornada de trabalho, direito à proteção contra assédio e discriminação no ambiente de trabalho, direito à segurança no trabalho, direito às férias remuneradas, entre outros. Além disso, o direito do trabalho também prevê o direito à negociação coletiva e à participação em sindicatos.

2.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho é um contrato em que o empregador e o empregado acordam o preço, o termo de duração, o local e outros aspectos relacionados ao trabalho. É o contrato que cria a obrigação e direitos entre o empregador e o empregado.

A relação de trabalho é aquela que tem como objetivo a prestação de serviços, sendo esta considerada

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

como um contrato de trabalho de curto prazo. Esta relação não gera nenhum tipo de vínculo empregatício entre o empregador e o empregado.

A relação de emprego, por sua vez, é aquela que possui características de estabilidade e que visa a continuidade dos serviços prestados. Esta relação gera vínculo empregatício entre o empregador e o empregado, o que significa que o empregado possui direitos trabalhistas garantidos por lei.

A relação de trabalho e relação de emprego é abordada em uma perspectiva ampla por Martinez (2019). Segundo o autor, a relação de emprego seria a relação jurídica que se estabelece entre o empregador e o empregado para o desempenho de serviço laboral remunerado, de forma regular e contínua, na modalidade de subordinação.

Por outro lado, toda e qualquer prestação de serviço de natureza não eventual, em que o empregado coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador, com as remunerações correspondentes" (BARROS, 2018, p. 75). A relação de trabalho e relação de emprego são duas importantes formas de se estabelecer um vínculo de trabalho entre empregador e empregado. No atual cenário de transformações no mercado de trabalho, a relação de trabalho e emprego exigem adaptação e flexibilidade por parte das partes envolvidas. Ambos os modelos têm seu lugar e seu valor no mercado de trabalho, mas as leis e direitos trabalhistas devem ser respeitados e seguidos para garantir a proteção e a segurança dos trabalhadores.

2.3 NEOLIBERALISMO E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO- UMA NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O neoliberalismo é uma filosofia de governo que promove o livre mercado, um ambiente de negócios com pouca regulamentação, onde as forças de mercado determinam a oferta e a demanda. O neoliberalismo exalta os benefícios do mercado livre, a competição e a iniciativa privada.

O neoliberalismo é um conjunto de medidas econômicas adotadas no início dos anos 80, que visam à desregulamentação do mercado, à redução dos gastos públicos e à redução dos direitos trabalhistas. A uberização do trabalho é o processo de desregulamentação e precarização das relações de trabalho, que vem acompanhando esse movimento neoliberal.

Diversos escritores têm se posicionado diante desse fenômeno, destacando seus impactos sobre a sociedade. O filósofo francês Michel Foucault foi um dos principais críticos da lógica neoliberal, apontando como suas medidas acabam por excluir a população mais pobre e marginalizada. Ele argumentou que a lógica neoliberal, ao se concentrar na maximização do lucro e na eficiência, exclui pessoas que não são capazes de se beneficiar desses princípios.

Além disso, ele enfatizou que as visões de mundo que são promovidas pela lógica neoliberal reduzem a capacidade das pessoas de serem sujeitos de sua própria história e destino, pois as pessoas são forçadas a se adequarem a um determinado modelo econômico. Ele também criticou a lógica neoliberal pela desigualdade que ela cria e perpetua, pois as pessoas de baixa renda, aquelas que não se adequam às regras econômicas, são marginalizadas.

O economista francês Thomas Piketty, autor de "O Capital", no Século XXI, também é uma importante voz crítica do neoliberalismo, destacando o aumento das desigualdades sociais e econômicas resultantes das políticas neoliberais. Ele argumenta que a concentração de renda e riqueza nas mãos de um pequeno grupo é fruto de um modelo econômico desequilibrado e desigual, que tende a aprofundar as desigualdades.

Para Piketty, a única forma de combater essa tendência é com políticas de redistribuição de renda, como o aumento de impostos sobre o capital para financiar investimentos em educação, saúde e infraestrutura. Além disso, ele defende a implementação de um salário-mínimo universal, que permitiria a todos os cidadãos desfrutarem de um padrão de vida decente.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

O escritor estadunidense David Graeber aponta que a uberização do trabalho é parte de uma tendência mais ampla na direção da desumanização do trabalho, a qual vai na contramão dos ideais de liberdade e igualdade que foram defendidos durante o século XX. Segundo ele, a uberização é uma forma de reduzir os custos do trabalho, mas também tem como consequência a redução da autoridade dos trabalhadores, bem como a redução da qualidade do trabalho realizado.

Ele argumenta que a uberização cria uma economia de trabalho precário, com salários baixos e poucas ou nenhumas garantias de estabilidade no emprego. Além disso, ele argumenta que a uberização cria incentivos para o empreendedorismo individual em detrimento do trabalho coletivo, o que reduz o poder dos trabalhadores e aumenta a exploração dos trabalhadores.

O economista francês Guy Standing, autor do livro "O Precariado": A nova classe de trabalhadores, também chama a atenção para os impactos da uberização do trabalho na vida das pessoas, destacando como ela acaba por gerar uma nova forma de precariedade e desigualdade na sociedade. Segundo ele, a uberização tem impactos diretos na perda de direitos trabalhistas, na redução dos salários, na precariedade dos contratos e na maior carga de trabalho, além de obrigar os trabalhadores a serem extremamente flexíveis para se adaptar às exigências do mercado.

Além disso, Standing argumenta que a uberização pode levar à criação de uma nova classe de trabalhadores, os precários, que são pessoas que não têm direitos trabalhistas, salários decentes ou qualquer forma de segurança social. Esta nova classe de trabalhadores está crescendo rapidamente, principalmente devido à expansão das plataformas de trabalho online, que permitem que as empresas contratem pessoas de forma mais fácil e barata, sem ter que cumprir as leis trabalhistas.

Por essas razões, Standing defende que é necessário criar mecanismos de proteção aos trabalhadores precários, que garantam a eles direitos trabalhistas básicos, como salários adequados, segurança social, acesso a benefícios, entre outros. Ele também acredita que é necessário criar formas de regulamentação para as plataformas digitais que permitam que os trabalhadores sejam devidamente remunerados e protegidos.

A uberização do trabalho se refere à tendência de empresas a substituir empregos regulares por empregos precários. Esta tendência tem se acentuado na última década, com a popularização do modelo de trabalho baseado em aplicativos, como o Uber.

Tiago Peixoto (2018), em seu livro "Neoliberalismo e Uberização do Trabalho: Desafios à Democracia", argumenta que o neoliberalismo tem contribuído para a uberização do trabalho, ao reduzir a regulamentação do mercado de trabalho e ao incentivar a desregulamentação.

Peixoto (2018) afirma que a desregulamentação tem permitido que os empresários reduzam custos e obtenham lucros maiores, ao mesmo tempo em que precariza o trabalho dos empregados.

A "uberização" do trabalho é uma consequência da adoção do neoliberalismo. É o processo pelo qual muitas empresas estão se movendo de empregos permanentes para empregos temporários ou contínuos, em que os empregados não têm direitos trabalhistas e são pagos por hora. Esta mudança significa que os trabalhadores perdem direitos básicos, como seguro-desemprego, licença médica, jornadas de trabalho limitadas, licença-maternidade/paternidade, entre outros.

Essa nova organização de trabalho é um desafio para os trabalhadores, que precisam se adaptar às novas exigências e se esforçar para se manterem competitivos. Além disso, como os trabalhadores não têm direitos trabalhistas, eles precisam lidar com a instabilidade em seus empregos e a incerteza de serem demitidos a qualquer momento.

No entanto, a uberização do trabalho também traz alguns benefícios. Por exemplo, ela permite que os trabalhadores exerçam sua própria iniciativa, escolham seus horários e trabalhem em várias empresas ao

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

mesmo tempo. Além disso, os trabalhadores também têm maior flexibilidade e autonomia para trabalhar em suas próprias condições.

2.3.1 Trabalho "*on-demand*" e "uberização"

O trabalho "*on-demand*" e a "uberização" são termos usados para descrever o uso crescente de plataformas digitais para a contratação de trabalhadores. Essas plataformas permitem aos trabalhadores serem contratados de forma rápida e flexível, permitindo que eles sejam pagos por hora ou por tarefa concluída.

A "uberização" refere-se à tendência crescente de empresas usarem plataformas digitais para contratar trabalhadores. Estas plataformas permitem que as empresas contratem trabalhadores em tempo real, com base em suas necessidades e orçamento, e facilita aos trabalhadores a aceitação de tarefas de forma flexível. É uma forma de trabalho que permite aos trabalhadores ganhar dinheiro sem um vínculo permanente com uma única empresa, e oferece aos empregadores a possibilidade de contratar trabalhadores de forma rápida e econômica.

A Uberização dos Trabalhos tem sido tema de debate entre doutrinadores e juristas do Direito do Trabalho. Segundo o doutrinador Léo de Almeida, a Uberização dos Trabalhos é a tendência do mercado de trabalho em se adaptar às novas tecnologias, e as relações de trabalho são cada vez mais flexíveis. Estas relações, por sua vez, são adaptadas de acordo com as necessidades de cada trabalhador.

No entanto, os direitos trabalhistas ainda não acompanharam esta mudança no mercado de trabalho. O direito do trabalho ainda não se adaptou às novas relações de trabalho e, em consequência, muitas vezes não protege adequadamente os trabalhadores. Por exemplo, os trabalhadores que trabalham como autônomos não têm direito a recesso remunerado, a contribuição previdenciária nem a seguro-desemprego, o que os coloca em uma posição de vulnerabilidade.

Assim, é necessário que o direito do trabalho se adapte às novas relações de trabalho, de forma a garantir que os trabalhadores não sejam colocados em desvantagem em relação aos seus empregadores. Uma forma de fazer isso seria estabelecer direitos específicos para os trabalhadores autônomos, de forma a protegê-los adequadamente.

O trabalho "*on-demand*" é uma forma de trabalho em que trabalhadores são contratados para completar tarefas específicas por um determinado período de tempo. Estas tarefas podem ser simples tarefas domésticas, como limpeza de casas, ou trabalhos mais complexos, como desenvolvimento de software. Esta forma de trabalho permite que os trabalhadores sejam pagos por hora ou por tarefa concluída, e oferece flexibilidade para que trabalhadores possam trabalhar em seu próprio ritmo.

O trabalho "*on-demand*" significa trabalho *freelance* que é realizado online, geralmente por meio de plataformas digitais. O professor de Direito do Trabalho Ives Gandra Martins Filho considera que o trabalho "*on-demand*" é um desafio para o direito trabalhista. Segundo ele, o trabalho "*on-demand*" tem alguns dos requisitos da relação empregatícia, tais como subordinação e onerosidade, mas não está sujeito às normas trabalhistas. Isso cria uma lacuna entre o trabalho "*on-demand*" e a legislação trabalhista, pois não há regulamentação para este tipo de trabalho.

Portanto, o professor Ives Gandra Martins Filho defende que o direito trabalhista deve ser aplicado ao trabalho "*on-demand*" para garantir que os trabalhadores sejam protegidos. Ele acredita que o direito trabalhista deve ser aplicado de forma abrangente e flexível para abranger todas as formas de trabalho, incluindo o trabalho "*on-demand*". Isso permitiria que os trabalhadores desse setor recebessem os mesmos direitos e benefícios que os demais trabalhadores.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

2.4 REALIDADE SOCIAL, POSIÇÃO JUDICIÁRIA E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

A uberização tem sido um tema muito discutido na sociedade atual devido ao seu impacto no mundo do trabalho e seus efeitos na dinâmica econômica e social. A palavra "uberização" vem do nome da empresa Uber, que transformou a forma como as pessoas usam o transporte por meio de um aplicativo que conecta motoristas independentes a potenciais clientes. Esse modelo de negócios inspirou outras empresas a adotarem a mesma abordagem e, com isso, surgiu uma nova forma de organização do trabalho.

A principal característica da uberização é a utilização de plataformas digitais para conectar prestadores de serviços independentes e consumidores finais, o que traz a flexibilidade de escolha para os usuários e também para os trabalhadores. No entanto, é importante considerar que a uberização pode trazer consequências negativas para a sociedade.

Um dos principais impactos da uberização na sociedade é a precarização do trabalho, uma vez que os trabalhadores independentes são responsáveis por garantir o acesso a direitos trabalhistas, muitas vezes sem proteção social ou salário-mínimo garantido. Essa ausência de uma regulamentação efetiva pode levar a uma exploração dos trabalhadores e uma crescente desigualdade social.

Além disso, a uberização pode impactar outros setores da economia, como o setor de comerciantes locais, uma vez que empresas de aplicativos internacionais podem oferecer produtos mais baratos e mais convenientes do que as lojas físicas, o que pode contribuir para a "uberização" da economia como um todo.

Em resumo, a uberização redefine a forma como as pessoas trabalham e consomem, mas é fundamental que sejam adotadas medidas para garantir condições justas de trabalho e proteção social para aqueles que realizam as atividades. Isso pode incluir esforços para regulamentar o setor, promover o diálogo entre empresas de aplicativos, trabalhadores e organizações sindicais e oportunidades para a formação de cooperativas e associações de trabalhadores. Somente assim, poderemos garantir uma economia justa e equitativa para todos.

A realidade social atual é marcada pela precarização do trabalho e pelo aumento da desigualdade social, que têm um impacto significativo na vida dos trabalhadores. A implementação de políticas neoliberais e a crescente utilização de plataformas de trabalho digital têm levado a uma maior incerteza e vulnerabilidade dos trabalhadores.

A precarização do trabalho é caracterizada pela falta de segurança, estabilidade e proteção social. Os trabalhadores muitas vezes são contratados de forma diferenciada, sem salário mínimo ou sem benefícios, como férias, 13º salário e jornada de trabalho regulamentada. Além disso, o aumento da terceirização e da informalidade tem contribuído para a diminuição dos direitos trabalhistas.

Aumentando a vulnerabilidade dos trabalhadores, a falta de proteção trabalhista é um problema que afeta muitos países ao redor do mundo. Os trabalhadores muitas vezes não têm acesso à segurança social, o que significa que, se ficarem doentes ou se lesionarem no trabalho, podem ficar sem assistência médica e financeira. Da mesma forma, em caso de demissão, eles nem sempre têm acesso à indenização ou um pacote decente de benefícios.

Em resumo, as condições de trabalho precárias e a falta de proteção social são temas urgentes que precisam ser endereçados para evitar uma crescente desigualdade social e exclusão econômica. É essencial que haja um trabalho conjunto entre governos, organizações trabalhistas e sindicatos para garantir que os trabalhadores não sejam deixados para trás ante as mudanças palpitantes na economia atual.

A posição judiciária a respeito dos trabalhadores de aplicativos é um tema bastante controverso em relação aos direitos trabalhistas. Há uma discussão em andamento sobre se esses trabalhadores devem ser classificados como autônomos ou como funcionários, uma vez que isso tem implicações significativas na forma como eles são tratados pela legislação trabalhista.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

A questão da classificação dos trabalhadores se tornou especialmente importante com o crescimento do setor de plataforma digital. As empresas de aplicativos geralmente evitam classificar seus trabalhadores como empregados, argumentando que eles são autônomos independentes que trabalham "por conta própria". Como resultado, esses trabalhadores muitas vezes não têm acesso a proteções trabalhistas, como salário-mínimo, férias remuneradas e assistência médica.

No entanto, há uma visão crítica à prática das empresas e que o Estado deve proteger estes trabalhadores, garantindo que eles tenham direito a proteção trabalhista adequada. Em alguns países, tribunais têm decidido que esses trabalhadores devem ser classificados como funcionários e não como autônomos, o que lhes dá acesso aos direitos trabalhistas básicos.

Assim, é evidente que existem controvérsias em relação aos direitos trabalhistas dos trabalhadores de plataforma digital. É crucial para o Estado, o Judiciário e as empresas de aplicativos que entrem num diálogo frutífero para regulamentar esta modalidade de trabalho, discutindo temas como a classificação adequada dos trabalhadores e proteção trabalhista adequada destes profissionais. Isso ajudará a garantir que os trabalhadores tenham acesso a direitos básicos e a realizar uma atividade de forma justa e segura.

Para enfrentar os desafios relacionados à precarização do trabalho de plataforma digital, é essencial discutir e implementar possíveis soluções que possam garantir a proteção social adequada dos trabalhadores envolvidos nesta modalidade de trabalho.

Uma das possíveis soluções seria a regulamentação das plataformas digitais, forçando-as a garantir melhores condições de trabalho para os seus colaboradores. Isso poderia incluir a exigência do cumprimento de leis trabalhistas e o pagamento de uma remuneração adequada, além de garantias de saúde e segurança no trabalho.

A inclusão dos trabalhadores de aplicativos na previdência social também seria uma solução importante, pois garantiria aos trabalhadores direitos básicos, como seguro-desemprego, licença médica remunerada e aposentadoria.

Outra medida seria o fomento à formação de cooperativas e associações de trabalhadores. Isso permitiria que os profissionais do setor de plataforma digital se unissem e tivessem mais poder de negociação, além de incentivar uma cultura de solidariedade voltada para a proteção dos direitos trabalhistas.

Por fim, um diálogo construtivo entre empresas de aplicativos, trabalhadores e organizações sindicais deve ser incentivado para que todos possam contribuir com ideias para ajudar a abordar esses desafios trabalhistas. A colaboração desses grupos seria fundamental para encontrar soluções que sejam viáveis e que resultem em melhores condições de trabalho para todos os envolvidos.

Portanto, é importante que todos trabalhem juntos na busca de soluções para garantir que os profissionais da plataforma digital tenham proteção trabalhista adequada e justiça social. A busca de diálogo e soluções inovadoras é o primeiro passo para uma transformação real do setor.

2.4.1 Da (in) configuração da relação empregatícia na Uberização

A uberização das relações trabalhistas tem sido um tema muito discutido nos últimos anos. A transformação do mercado de trabalho, principalmente no setor de plataformas digitais, trouxe novos desafios quanto à configuração da relação empregatícia desses trabalhadores.

Na Uber, por exemplo, há uma dúvida na configuração da relação empregatícia de seus motoristas. A empresa defende a autonomia desses profissionais, rotulando-os como "parceiros", ou seja, como se fossem autônomos. No entanto, muitos questionam se eles deveriam ser classificados como empregados, o que lhes

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

garantiria uma série de direitos trabalhistas, tais como garantias de férias, recesso, 13º salário, entre outros.

A principal preocupação é a precarização do trabalho, pois muitos desses profissionais trabalham em longas horas sem proteção trabalhista adequada, como a cobertura do seguro obrigatório de acidente de trabalho.

Entretanto, a situação é complexa e ainda não há uma solução clara para definir a relação empregatícia desses trabalhadores. O diálogo entre empresas de aplicativos, trabalhadores, organizações sindicais e governos é fundamental para encontrar soluções que possam garantir a proteção social adequada dos trabalhadores envolvidos nesta modalidade de trabalho.

A tecnologia pode ser uma aliada para melhorar a vida desses profissionais. Uma possível solução seria a criação de cooperativas e associações de trabalhadores, para que os trabalhadores possam se unir e oferecer serviços como um grupo. Com isto, os trabalhadores teriam maior poder de negociação, além de incentivar uma cultura de solidariedade voltada para a proteção dos direitos trabalhistas.

Além disso, a inclusão dos trabalhadores de aplicativos na previdência social seria uma solução importante, pois garantiria aos trabalhadores direitos básicos, como seguro-desemprego, licença médica remunerada e aposentadoria.

A relação entre os dois temas é que ambos se referem à precarização do trabalho na era da uberização. A PL N° 1471/22 é um projeto de lei apresentado na Câmara dos Deputados que visa regulamentar as atividades das empresas de transporte por aplicativo, como a Uber e a 99. Entre outras coisas, o projeto prevê a criação de uma "carteira de trabalho digital" para os motoristas, garantindo-lhes alguns direitos trabalhistas como jornada máxima de trabalho, pagamento de seguro e assistência médica.

Já a questão da (in) configuração da relação empregatícia na Uberização refere-se ao fato de que muitos motoristas que trabalham para essas empresas não são formalmente empregados, mas sim considerados contratados independentes, o que significa que não têm direito a benefícios trabalhistas como férias remuneradas, décimo terceiro salário e contribuição para a previdência social.

Ambos os temas, portanto, estão relacionados à precarização do trabalho na era da economia compartilhada, onde o trabalho formal está sendo substituído por formas mais informais e precárias de trabalho.

2.4.2 Da criação de uma lei regulamentadora numa análise da PL n° 1471/22

A PL n° 1471/22 é um projeto de lei que busca regulamentar as plataformas digitais de prestação de serviços, incluindo empresas como Uber, iFood e Rappi. A proposta apresentada pretende definir direitos e deveres dos trabalhadores dessas plataformas e criar mecanismos de fiscalização e punição das empresas que não cumprirem a legislação.

A discussão em torno desse projeto de lei reflete a questão da "uberização" do mercado de trabalho, que tem sido cada vez mais presente nesse setor. A polêmica envolve a definição do tipo de relação de trabalho entre as plataformas e os trabalhadores que prestam serviços através delas. Há uma discussão se o trabalho nessas plataformas deve ser considerado como uma relação de subordinação, de parceria ou de autonomia.

Por um lado, alguns argumentam que as empresas de aplicativos devem ser obrigadas a garantir direitos trabalhistas e sociais aos seus prestadores de serviço, como seguro de vida, férias, décimo terceiro salário, dentre outros. Por outro lado, há quem defenda que o trabalho nesses serviços deve ser considerado como uma prestação de serviço autônomo, sem as garantias trabalhistas que são oferecidas pelos empregadores tradicionais.

A regulamentação do mercado de trabalho em plataformas digitais é um assunto que ainda gera muita controvérsia e não há consenso sobre a melhor abordagem. A PL n° 1471/22 é uma das tentativas de legislar

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

sobre o assunto, mas sua aprovação é incerta e dependerá de um amplo debate envolvendo legisladores, empresas e trabalhadores para encontrar um ponto comum que possa garantir a proteção trabalhista aos trabalhadores sem inviabilizar os modelos de negócios dessas empresas.

A PL n° 1471/22 visa justamente regulamentar e estabelecer algumas proteções trabalhistas para os motoristas que trabalham para essas empresas, que muitas vezes não são considerados formalmente empregados. A questão da (in)configuração da relação empregatícia na Uberização está diretamente relacionada à ausência de regulamentação trabalhista para esses profissionais.

Portanto, a análise da PL n° 1471/22 é importante para entendermos como o Estado está tentando regular o trabalho na era da Uberização, estabelecendo proteções trabalhistas para motoristas e outros profissionais que atuam em atividades semelhantes.

CONCLUSÃO

A análise dos aspectos gerais do direito do trabalho e da relação entre trabalhador e patrão mostrou-se fundamental na compreensão do cenário atual da uberização. Com o advento do neoliberalismo, surgiu uma nova organização do trabalho, caracterizada por formas remuneradas e intermitentes, como o trabalho "on-demand" e a aplicação de modelos de intermediação. Diante dessa realidade, o judiciário enfrenta o desafio de definir critérios claros para a caracterização da relação empregatícia na Uberização. A apresentação e análise do PL n° 1471/22 mostram-se como possíveis soluções para a criação de uma lei regulamentadora. É preciso que as reflexões sobre os impactos dessa transformação no mundo do trabalho avancem ainda mais, de forma a garantir um equilíbrio entre a necessidade de inovação e a proteção dos direitos trabalhistas

Nesse sentido, é essencial que sejam realizados debates entre as partes interessadas, como trabalhador, empresas e governo, a fim de se discutir os prós e contras da Uberização e se estabelecer formas de se garantir a proteção dos direitos trabalhistas nesse novo formato de trabalho. Além disso, a criação de políticas públicas que incentivam a inovação e o empreendedorismo, aliados à proteção social dos trabalhadores, pode ser uma solução viável, capaz de conciliar as demandas do mercado e as necessidades dos trabalhadores. Cabe destacar, ainda, a importância da conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos, bem como sobre as possibilidades e limitação da Uberização, de forma a evitar a exploração e garantir a justiça social.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2018

DELGADO, MG **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GRAEBER, D. **Dívida:** os primeiros 5.000 anos. Casa Meville, 2011.

GRAEBER, D. **Trabalhos de merda:** uma teoria. Simon e Schuster, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PEIXOTO, Tiago. **Neoliberalismo e Uberização do Trabalho:** Desafios à Democracia. Editora FGV, 2018.

PIKETTY, T. **O capital no século XXI.** Editora Intrínseca, 2014.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

PINGLE, S.; SHARMA, S. Gig Economy e suas implicações nas práticas de emprego: uma revisão da literatura. **Jornal Indiano de Ciência e Tecnologia,** v. 12, n. 26, p. 1-9, 2019.

SOUZA, Jessé. **A Classe Média no Espelho:** Sua história, seus sonhos e ilusões, sua realidade. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Autêntica Editora, 2014.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.