

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

UBERIZATION OF WORK IN BRAZIL

Priscila Melo Brandão¹

Helen Ruth Ribeiro de Araújo²

André Luiz de Oliveira Brum³

RESUMO: O presente artigo, visa mostrar a precariedade do trabalho uberizado, que explodiu nos últimos anos, com o desenvolvimento tecnológico das empresas de plataformas digitais. Aqui no Brasil, esse avanço ganhou muita força em decorrência da pandemia da covid-19 que acabou gerando uma alta no desemprego, deixando assim, uma leva muito grande de desempregados. Por outro lado, essa explosão de trabalhadores em busca de um emprego informal, acabou gerando a perda de seus direitos trabalhistas, um trabalho escravo, cansativo e com uma jornada exaustiva em busca de um ganho melhor, monitorada por um algoritmo capaz de controlar seus parceiros onde quer que estejam. O que deixa ainda mais claro que os direitos desses trabalhadores estão sendo infringidos, ferindo assim, o princípio da dignidade da pessoa humana, pois essa forma de trabalho busca apenas o lucro incessante dessas empresas, e assim, deixam o trabalhador a mercê da própria sorte. O presente artigo, utilizou como método, o dialético, a técnica da pesquisa de dados foi através da pesquisa bibliográfica, visto que foi necessário o estudo de outras obras publicadas, assim como jurisprudência, legislação trabalhistas, a fim de orientar e fundamentar o presente artigo.

Palavras-chave: Uberização. Precarização da Mão de Obra. Dignidade da Pessoa Humana. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT: This article aims to show the precariousness of uberized work, which has exploded in recent years, with the technological development of digital platform companies. Here in Brazil, this advance gained a lot of strength as a result of the covid-19 pandemic that ended up generating a high in unemployment, thus leaving a very large wave of unemployed. On the other hand, this explosion of workers in search of informal employment, ended up causing the loss of their labor rights, a slave labor, tiring and with an exhausting journey in search of a better profit, monitored by an algorithm capable of controlling its partners wherever they are. Which makes it even clearer that the rights of these workers are being infringed, thus violating the principle of human dignity, as this way of work seeks only the incessant profit of these companies, and thus, leaves the worker at the mercy of his own luck. The present article used as a method, the dialectic, the technique of data research was through bibliographic research, since it was necessary to study other published works, as well as jurisprudence, labor legislation, in order to guide and support this article.

Keywords: Uberization. Precariousness of The Labor. Dignity of Human Person. Labor Rights.

¹Acadêmica de Direito da Faculdade São Lucas. Porto Velho/RO. E-mail: priscilabrandao.cje@gmail.com.

² Acadêmica de Direito da Faculdade São Lucas. Porto Velho/RO. E-mail: helenruthor8@gmail.com.

³Advogado. Analista Processual na Procuradoria Geral do Estado de Rondônia (PGE-RO). Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Especialista em Direito do Trabalho. Mestre em Psicologia. Doutorando em Direito na Universidade Estácio de Sá. Membro do Corpo Editorial das Revistas Saber Científico (UniSL) e Olhar Científico (FAAR). Membro Fundador e Vice-Presidente do Instituto Processual de Rondônia (IDPR). Diretor Acadêmico da Escola Superior da Advocacia do Estado de Rondônia. Mediador Certificado pelo Conselho Nacional de Justiça e ex-servidor do Tribunal de Justiça de Rondônia. Presidente do Conselho Editorial do Fórum Amazônico de Direito Processual. Professor do Centro Universitário São Lucas. Porto Velho/RO. E-mail: andreluiz_brum@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a tecnologia teve um crescimento estrondoso. Todo dia algo novo surge, seja na área de streaming, aplicativos, softwares, redes sociais e etc. A internet explodiu no mundo e isso vem causando um grande impacto na rotina da sociedade. Um exemplo dessa explosão são os aplicativos, muitos deles voltados para o mercado de trabalho que passou a ser mais informal.

Hoje, através de um clique é possível fechar negócios, efetuar compras, fazer pagamentos, transferências, solicitar uma refeição. Praticidade e comodismo para um mundo tão corrido, para um mundo que não para. E assim surgiu a Uber, aplicativo capaz de disponibilizar um carro para uma corrida a um preço acessível, sem burocracia ao consumidor, com a facilidade em apenas um clique.

Nessa conjectura, surgiu a denominada “uberização” do trabalho gerando inúmeros empregos informais, oferecendo aos trabalhadores a oportunidade de escolherem livremente se querem trabalhar, beneficiando a sociedade com transporte mais barato. Mas, será que, realmente é vantajoso para uma população desempregada e desesperada por emprego essa nova relação ou é apenas bom para a empresa?

Em que pese, a dura realidade do desenvolvimento tecnológico acaba gerando um crescimento da procura por essa modalidade e conseqüentemente a precarização do trabalho. Sob essa perspectiva, é imperioso ressaltar que o Brasil tem a 4ª maior taxa de desemprego do mundo, segundo a notícia divulgada pelo GI em 2021, que aponta ranking com 44 países. Diante disso, o presente artigo irá abordar o impacto da uberização no Brasil à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

Para tal, o método utilizado foi o dialético com o intuito de analisar, debater, e provocar reflexão social sobre o fenômeno que é a uberização no Brasil, sendo necessário o estudo da doutrina, jurisprudência, legislação trabalhista e artigos sobre a temática, por isso, a técnica de coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica. Desta forma, a pesquisa classifica-se como qualitativa, tendo em vista que, procura uma maior familiaridade com o problema, isto é, o aprimoramento das ideias.

Quanto ao método de procedimento, foi empregado a pesquisa doutrinária, a fim de construir uma forte base teórica, para realização do trabalho. A pesquisa doutrinária concentra-se no próprio Direito como um conjunto interno e autossustentado de princípios, que podem ser acessados através da leitura de decisões judiciais e de estatutos.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITO DE UBERIZAÇÃO

A princípio é extremamente importante esclarecer o entendimento de uberização para o presente estudo. A empresa Uber foi fundada por Garrett Camp e Travis Kalanick, em 2009 nos Estados Unidos, logo após uma viagem de ambos a Paris, onde observaram a dificuldade em conseguir um táxi (KHOSROWSHAHI, 2019, p. 1).

Após tal análise a Uber originou-se com o início da relação entre um aplicativo móvel e motoristas profissionais de limusines e durante sua expansão passou a integrar motoristas não profissionais e a tornar-se um aplicativo popular, gerando uma verdadeira explosão revolucionária no mercado de transporte individual de passageiros, nascendo assim, um novo paradigma de trabalho informal, tendo como sua principal ferramenta a plataforma tecnológica (KHOSROWSHAHI, 2019, p. 1).

O serviço oferecido pelo aplicativo da empresa Uber de forma simples fez com que o indivíduo, para exercer a profissão de motorista, precisasse ter apenas como ferramenta um carro e um celular com acesso à internet. E para utilizar-se da praticidade de tal aplicativo, os usuários não precisam obrigatoriamente pagar impostos nem ser certificados, conforme legislação brasileira exige para o taxista, ou seja, sem demonstrar qualquer formação específica (KHOSROWSHAHIA, 2019, p. 1). Sobre isso Fontes (2017) entende o seguinte:

Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego” (FONTES, 2017, p.56).

Nesse contexto, ultrapassou os limites relacionados ao transporte individual e atingiu a esfera trabalhista, resultando na desregulamentação do trabalho no território brasileiro (LEITE, 2021, p. 109).

Tal situação ensejou o termo “uberização” que prevê um estilo mais informal, flexível e por demanda. É uma modernização das relações de trabalho, onde permite que o trabalhador se torne seu próprio gestor. Com isso, não há uma relação de emprego formalizado (KHOSROWSHAHI, 2019, p. 1).

Segundo Pochmann (2016, p.17) a expressão “uberização” representa uma nova organização do trabalho, que apresenta como principal característica a autonomia dos contratos de trabalho, pois neste contexto é possível que o trabalhador negocie os valores de sua remuneração e seu tempo de trabalho individualmente com o empregador, contudo

assume os prejuízos decorrentes do trabalho prestado. Assim, também entende o economista britânico-canadense Tom Slee, autor de *Uberização: a nova onda do trabalho*:

Muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa (SLEE, 2017, p.24).

Ante o exposto, houve muita resistência por parte dos sindicatos e taxistas, mas a Uber conseguiu se instalar no país, desde então vem passando por uma série de questionamentos e ações judiciais, onde trabalhadores buscam o reconhecimento de seus direitos trabalhistas (LEITE, 2021, p. 109).

Atualmente, a Uber encontra-se presente em 71 países, com aproximadamente 4,4 milhões de motoristas/entregadores parceiros. No Brasil, já opera em mais de 500 cidades, com mais de 1 milhão de motoristas/parceiros (UBER, 2020, p. 2).

Além disso, tem-se que a Uber em território brasileiro promete direcionar sua ajuda a pessoas vulneráveis para que assumam o controle de suas finanças, e possibilita a estas que se tornem empresários, capazes de se autogerenciar, através da oportunidade propiciada de conseguir uma renda extra, ou mesmo como única renda quando o indivíduo se encontra em situação de desemprego (SLEE, 2017, p.27).

3 A UBERIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A palavra dignidade remete à noção da respeitabilidade, isto é, tudo aquilo que emite respeito, que engloba todas as posições existentes na vida do ser humano. Em muitos casos, chega a ter mais valor que a própria vida (WEYNE, 2013, p. 30).

Ingo Wolfgang Sarlet, conceitua a dignidade da pessoa humana como uma “qualidade intrínseca e distinta merecedor de respeito garantindo direitos e deveres fundamentais que assegurem contra qualquer ato degradante, garantindo condições mínimas para uma vida e sustento saudável” (LEITE, 2021, p. 88).

Nesse liame, verifica-se a relevância de tal direito ao analisar que sua escrita encontra-se de forma taxativa na Carta Magna Brasileira, sendo tratado como o princípio da dignidade da pessoa humana no artigo 1º, III que diz: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana”. É um direito indissolúvel, intransferível (SARLET, 2011, p. 37).

No entanto, para que seja possível o exercício pleno desse direito inerente a todo ser humano, é imprescindível que o indivíduo possua renda adequada para suprir as suas necessidades básicas, além de exercer um trabalho com condições mínimas que assegurem tal dignidade (POCHMANN, 2016, p.19).

Assim sendo, conforme preceitua Saladini e Barão (2021, pg. 31) o princípio da dignidade da pessoa humana relaciona-se diretamente com a valorização do trabalho, visando promover a proteção não apenas do indivíduo face tomador dos serviços, como também diante da mutabilidade econômicas sociais.

É relevante mencionar que no artigo 170 da Constituição Federal Brasileira de 1988, tem-se a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica, com o objetivo primordial de assegurar existência digna as pessoas (SALADINI; BARÃO, 2021, pg. 31).

Dessa forma, observa-se que a uberização viola claramente o princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que, não engloba conceito de contratação por jornada, o salário oscila sem qualquer garantia do mínimo vital, e este só é adquirido se o trabalho for realizado e para aumentar a renda, a jornada deve ser maior, compelindo o indivíduo a trabalhar nas horas vagas, além de não possuir qualquer garantia em caso de ser acometido de doença. Neste tipo de relação, qualquer tempo disponibilizado pelo trabalhador é tempo de lucro (POCHMANN, 2016, p. 20). Nesse sentido também entendem Saladini e Barão (2021):

Não se pode admitir, sob pena de violação a tal princípio, a existência de trabalhadores ativando-se sem limitação de jornada nem garantia de salário-mínimo. Os impactos sociais desse trabalho sem regulamentações são muitos, podendo-se citar o adoecimento de trabalhadores e maior possibilidade de acidentes de trabalho refletindo no sistema de seguridade social (SALADINI; BARÃO, 2021, pg. 33).

Conforme Leite (2021, p.54), leciona que o princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do direito do trabalho, o STF reconheceu “A ‘escravidão moderna’ é mais sutil do que a do século 19” fica claro observar que a “escravidão” aqui citada não precisa ser necessariamente física, mais de direitos, liberdades, constrangimentos e principalmente, privação de direitos trabalhistas, o que fere o princípio da dignidade da pessoa humana, prevista na Constituição Federal.

Assim, este fenômeno deixa de ser um avanço e passa a ser um retrocesso aos direitos e garantias fundamentais, infringindo as normas da nossa Constituição e gerando uma enorme precarização de mão de obra no mercado de trabalho. Tal fato se evidencia

com a explosão de trabalhos informais e isso propiciou que os direitos de muitos trabalhadores brasileiros, fossem deixados de lado (LEITE, 2021, p. 189).

Pensar que essa alta demanda por mão de obra, para trabalhos informais é um avanço é o mesmo que retroceder em direitos. As empresas que oferecem esse tipo de serviço buscam apenas captar e ganhar espaço no mercado, esquecendo dos prestadores que ajudam a alcançar esse objetivo. Essas empresas terceirizam seus serviços e esse processo as torna responsáveis subsidiárias, que passam a responder juridicamente (LEITE, 2021, p. 189).

Com a pandemia do covid-19 a crise alastrou-se ainda mais. Os 12 milhões de brasileiros desempregados passaram a ser 15,2 milhões no primeiro trimestre de 2021. Números que não eram vistos desde meados de 2011/2012 e com isso, trabalhadores desesperados por trabalho, buscando o sustento de suas famílias, procurando o mínimo para sobreviver diante do caos instalado na saúde mundial, se vê diante da única alternativa rápida e fácil, sem burocracia, trabalhar informalmente para aplicativos e garantir uma renda, mesmo que sem garantias trabalhistas (MENEGHETTI, 2021, p. 2).

Regulamentar o contrato de trabalho é um direito do trabalhador e um dever do empregador, mas os impostos e a burocracia brasileira pesam bastante e muitos empresários acabam deixando isso de lado com uma boa conversinha ou oferecendo um algo a mais ao empregado. Esse vínculo empregatício entre empregado e empregador é desenvolvido pela subordinação jurídica (CLT, art. 3º). Isto é, o trabalhador autônomo não tem relação de subordinação com seu empregador (LEITE, 2021, p.93).

Diante disso, o trabalhador uberizado deixa seus direitos e passa a viver a própria sorte. Podemos observar que a dignidade da pessoa humana está associada a qualquer âmbito com relação de trabalho, sobretudo na relação empregatícia, tendo em vista a subordinação a que fica submetido o empregado. Assim, verifica-se que a dignidade do trabalho está lado a lado da dignidade da pessoa humana, do ser humano, das condições de trabalho, da sua natureza, da sua liberdade, do seu desenvolvimento e crescimento como profissional e ser humano. Desempenhando assim, o desenvolvimento das relações sociais e trabalhistas (LEITE, 2021, p. 54).

3.1 UBERIZAÇÃO E AS CONSEQUENCIAS AO TRABALHADOR

É inevitável dizer que a uberização não trouxe pontos positivos ao mercado de trabalho. Com alto índice de desemprego atualmente no país, a Uber oferece a

oportunidade de as pessoas escolherem livremente se querem ou não trabalhar para a empresa, fornecendo seus serviços nos dias e nas horas que desejam. Verifica-se também uma demanda maior e preços acessíveis aos usuários, a um simples clique na tela do celular, praticidade e comodidade na palma da mão (PEREIRA, 2019, p. 14).

Com cenário crescente de desemprego, trabalhar por aplicativos se tornou o único sustento para muitos trabalhadores. Aplicativos como Uber recebem uma enxurrada de desempregados em busca de uma oportunidade. Para muitos, foi a salvação em uma época tão difícil e incerta, como foi no início da pandemia do covid-19 (SENA, 2021, p. 6).

Tal demanda se deu em decorrência do grande volume de demissões ocorridas nos últimos dois anos. A necessidade das pessoas em terem uma renda, suas contas pagas e poder dar um sustento para si e sua família, foi determinante para essa migração, surgindo assim o termo uberização do trabalho (SENA, 2021, p. 1).

Ao contrário do trabalhador formal que já tem seus direitos e deveres definidos em Lei e na CLT, a Uber não. O trabalhador da Uber, presta seus serviços por quantas horas ele quer por dia, nos dias em que quer, não possui férias, horas extras, adicionais, mas quem define os valores das corridas é a empresa Uber, que considera esse trabalho como um trabalho autônomo (POCHMANN, 2016, p. 18).

É possível observar uma falsa liberdade, pois na verdade o trabalhador se vê subordinado à empresa, pois ele passa por uma avaliação a cada corrida onde ele deve seguir um protocolo para que a sua nota de avaliação não seja inferior a 4.6. Nota abaixo dessa pontuação, pode acarretar seu desligamento no aplicativo (UBER, 2018, p. 2). Ou seja, trata-se visivelmente de uma conjuntura do trabalho precarizado, conforme Firmino (2018, p. 5) coloca que:

As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações individuais-sociedade. A tecnologia influencia a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança.

Ademais, observa-se que a Uber passa uma falsa ideia, em dizer que a empresa não tem relação de subordinação com o motorista, tampouco que, não cobra deles determinada subordinação ou que tenha qualquer fiscalização. Mas é sabido que isso não acontece, pois utilizam de plataformas com algoritmos capazes de detectar em tempo real, o local,

percurso percorrido e se o motorista está ou não disponível para corridas (BARBATO; MOURA, 2020, p. 3).

Assim, fica claro que essa migração não se deu unicamente pelo atrativo de ser seu próprio chefe, trabalhar por conta, controlar seus ganhos, mas sim, por uma necessidade iminente, imediata (BARBATO; MOURA, 2020, p. 01).

É possível observar que essa forma de trabalho gera uma precarização da mão de obra, onde seus colaboradores não possuem direitos, apenas deveres, deixando a mercê da sorte, infringindo assim, o princípio da dignidade da pessoa humana (LEITE, 2021, p. 230).

Diante disto, a Uber aproveita-se e passa a imagem de uma empresa que presta serviços fornecendo informações a clientes e motoristas, suprimindo a necessidade de ambos. Necessidade x demanda, no caso, um cliente que possui a necessidade de se deslocar e do outro lado um motorista que disponibiliza seu tempo, seu carro e seus serviços. Através de sua tecnologia, essa faz esse cruzamento de dados e relaciona a necessidade com a demanda e assim atende à ambos (REV. ESC. JUD. TRT4, 2020, p. 83).

Entretanto, podemos observar que a Uber não é uma empresa que apenas gerencia informações. Pois ela auxilia de maneira contundente na intermediação de informações, na decisão dos preços das corridas e cobra dos motoristas uma subordinação em seu trabalho, uma vez que eles são avaliados no final de cada corrida, tendo nota limite de avaliação, portanto, é uma empresa reguladora de serviços prestados (REV. ESC. JUD. TRT4, 2020, p.83).

Diante disso, verifica-se que a empresa que deixar de regularizar seu colaborador, por mais breve que seja esse trabalho, o único prejudicado é o trabalhador, pois este, perde em direitos, o mínimo de sua dignidade e a economia deixa de arrecadar milhões com impostos e a movimentação de dinheiro que o salário, mesmo que, seja mínimo, pode gerar na economia. Essa economia alavanca o Estado/País e assim faz com que acabe gerando mais empregos (REV. ESC. JUD. TRT4, 2020, p.94).

4 A POSSÍVEL REGULARIZAÇÃO DESSA MODALIDADE

Algo inédito vem acontecendo aos motoristas de aplicativos, aos poucos estão vendo seus direitos reconhecidos e eles passam a ser vistos e tratados como empregados formais. A dignidade perdida volta a ser reconstruída, adquirida, e assim, novos caminhos são traçados diante do mercado de trabalho (TRT13, 2019, on-line).

Recentemente um motorista da Paraíba entrou com ação requerendo seus direitos como trabalhador e principalmente, buscando o reconhecimento entre empregado/empregador e por unanimidade a 2ª Turma do Tribunal do Trabalho reconheceu o vínculo entre ambos, por entender que, embora a empresa Uber operasse através de aplicativo, foi comprovado a sua figura como uma empresa prestadora de serviços, no caso de transportes, tendo o motorista como seu prestador, uma vez que o mesmo realizava as corridas através das informações passadas por ela (TRF13, 2019 on-line).

Outra vitória muito recente foi a decisão da 3ª turma do TST que deu favorável ao reconhecimento do vínculo entre motorista e Uber. Dois dos ministros entenderam que é clara a subordinação entre a plataforma e o motorista, mesmo após o pedido ter sido negado na 1ª e 2ª instância (MIGALHAS, 2021, p. 1).

O ministro Maurício Godinho Delgado (Migalhas, 2021, p. 4) relator do processo, fez a seguinte pontuação em seu voto:

No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT. [...] Controle maior que esse não existe. Não havia antes. É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. [...] Essa empresa não teria um único ganho se o serviço não fosse realizado. Então é um sistema empresarial bastante inteligente, admirável, mas que não escapa - ao contrário, sofisticada - a subordinação.

Assim como ocorreu no Brasil, em outros países espalhados pelo mundo, existem mais de 100 ações como essa tramitando nos Tribunais do Trabalho e com perspectiva boa de reconhecimento e quem sabe a tão desejada formalização do trabalho, uma vez que esse reconhecimento não visa somente a prevalência dos direitos e garantias fundamentais a dignidade da pessoa humana, como também, de direitos de cunho eminentemente alimentar (LEITE, 2021, p. 53). Com essas investidas trabalhistas a empresa se vê na mira do Ministério Público do Trabalho e órgãos judiciais.

É certo que os debates ainda estão divididos, ora se ganha causa em favor dos motoristas, ora a Uber ganha comprovando o não vínculo empregatício. Contudo, podemos identificar que hoje as causas favoráveis aos motoristas são em maioria, pois a justiça já entende e vê os vínculos entre as partes como direito e garantias do trabalhador (TRT13, 2019, on-line).

Diante disso, vamos aguardar o andar deste processo, pois uma coisa é certa, para essa situação só há duas opções, ou Tribunais Trabalhistas juntamente com Ministério Público do Trabalho, através da justiça comprovam a relação empregado/empregador entre Uber e motorista com adequação de uma Termo de Ajustamento de Conduta ou move uma Ação Civil Pública, com intuito de resolver a questão aqui explanada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento global propiciou expressivas modificações nas relações de trabalho e concomitantemente nas relações contratuais, sendo as transformações tecnológicas as principais responsáveis por tais fenômenos sociais. Estas interferiram não apenas nos processos produtivos, como também propiciaram o aumento da informalidade nas relações de trabalho, promovendo a dominação das obrigações contratuais estabelecidas pela empresa UBER. Diante disso, observa-se a necessidade e importância do Estado em adotar ações de controle, impondo limites à exploração desenfreada da força de trabalho e regulando os meios de produção, almejando não apenas a sustentabilidade econômica, como também o bem-estar social e a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, André. A Uberização Leva à Intensificação do Trabalho e da Competição Entre os Trabalhadores. **Entrevista. Revista Poli: Saúde, Educação e Trabalho**. Rio de Janeiro. v IX, nº 48, p. 16-19, 2016. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/poliweb48.pdf> Acesso em: 13 mar. 2022.

598

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Sentença, Embargos de Declaração id (d8a9e53) Uber do Brasil e Tecnologia Ltda e Alexandre Roberto de Oliveira. Processo Trabalhista, nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021864-81.2017.5.04.0028>. Acesso em: 02 mai. 21.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário. 000699-64.2019.5.13.0025. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Thiago de Oliveira Andrade, Paraíba, 2020. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2020/09/2020/09/2020/10/inedito-trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-a-uber> Acesso em: 02 mai. 2021.

CARVALHO, Vitor Hugo Firmino de Figueirêdo. **Como a Uber Contribui Para a Precarização do Trabalho na Modernidade**, 2018. Disponível em: <https://vitorfirmino.jusbrasil.com.br/artigos/534725925/como-a-uber-contribui-para-a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade>. Acesso em: 23 mar. 2022.

FONTES, Virgínia. Formação dos Trabalhadores e Luta de Classes. **Revista Trabalho Necessário**, v 14, n. 25, 2016. Disponível

em:<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/9618>. Acesso em: 13 mar. 2022.

GANEM, Beatriz Aparecida Soares. **A Dignidade da Pessoa Humana como Direito Fundamental**. 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52323/a-dignidade-da-pessoa-humana-como-direito-fundamental>. Acesso em: 29 abr. 2021

GRAÇA, Giovanna Maria Braga; ARAÚJO, Jailton Macena de. Coronavírus e Uberização: Como a Pandemia Expôs a Vulnerabilidade dos Motoristas de Aplicativo Submetidos a um Regime Precário de Direitos no Brasil. **Revista Escola Judiciária**. Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaesjud4/article/view/92/67> Acesso em 02 mai. 21.

KHOSROWSHAHI, Dara. 2019. <https://www.uber.com/br/pt-br/> Acesso em: 28 abr. 2021

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo, Saraiva, 2021.

MENEGHETTI, Luana. **IBGE: Desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado**. 2021. Disponível em: **Maioria da 3ª Turma Vê** <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/01/taxa-de-desemprego-recua-para-116-mas-renda-volta-a-cair-no-brasil.shtml> Acesso em: 14 mar. 2022.

MIGALHAS. **TST Maioria da 3ª Turma Vê Vínculo Entre Motorista e Aplicativo**. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo> Acesso em: 16 mar. 2022.

NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed. Atlas, São Paulo, 2019.

PEREIRA, Samila Saibel. **Uberização do Trabalho: Desenvolvimento Tecnológico e Precarização das Relações Laborais**. Vitória. Faculdade de Direito e Vitória, 2019. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/740/1/MONOGRAFIA%20-%20SAMILA%20SAIBEL%20PEREIRA.pdf> Acesso em 28 abr. 2021.

SALADINI, Ana Paula Sefrin; FILHO, Lourival Barão Marques. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias: Impacto da Revolução Tecnológica nas Relações de Trabalho e a Nova Racionalidade Jurídica**. Thorth, Londrina, 2021.

SANTOS, Rafa; GOES, Severino. **Reforma, Uberização e Competência são Desafios da Justiça do Trabalho, 80 anos**. Brasília: Revista Consultor Jurídico. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-01/futuro-justica-trabalho-marcado-dilemas-modernos> Acesso em: 28 abr. 21.

SANTOS, André Almeida. SILVA, Vanessa Thomazini da. Uberização: a Nova Onda do Trabalho Precarizado. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 8, n. 56, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/silin/Downloads/4935-Texto%20do%20artigo-21105-1-10-20211216.pdf> Acesso em: 14 mar. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal 1988**. 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SENA, Victor. Pesquisa Mostra Que Aplicativos como Uber Atraem Legião de Desempregados. **Revista Exame**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/> Acesso em: 14 mar. 2022.

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

WEYNE, Bruno Cunha. **Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: Reflexos a Partir da Filosofia de Kant**. São Paulo: Saraiva, 2013.

VIECELI, Leonardo. **Taxa de desemprego recua para 11,6%, mas renda volta a cair no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/01/taxa-de-desemprego-recua-para-116-mas-renda-volta-a-cair-no-brasil.shtml> Acesso em: 14 mar. 2022.