

A PRECARIZAÇÃO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVOS

LAGO, Luciana Melchiorretto¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

A presente pesquisa tem como objetivo evidenciar a precarização do trabalho uberizado, com foco nos serviços prestados por entregadores de plataformas de delivery. A princípio, é essencial conceituar esta modalidade de trabalho emergente, assim como o contexto social ao qual está inserida. Isto posto, busca-se analisar, por meio de bases legais, doutrinárias e jurisprudenciais, se o fenômeno da uberização representa ameaça tanto à legislação trabalhista vigente, quanto à Constituição Federal e sua especial proteção à dignidade da pessoa humana. Para tanto, é necessário valer-se da verificação da presença dos elementos essenciais apontados pela Consolidação das Leis do Trabalho para o reconhecimento do vínculo empregatício. Uma vez comprovado, será possível examinar a forma como o atual sistema de uberização do trabalho fere direitos e garantias asseguradas aos trabalhadores pela Constituição Federal e pelos princípios que a compõem, com ênfase em suas consequências para a dignidade daqueles que realizam citada modalidade de labor.

PALAVRAS-CHAVE: Precarização, Direito do Trabalho, Uberização.

THE PRECARIOUSNESS OF GIG WORK FOR DELIVERY DRIVERS

ABSTRACT:

The present research aims to highlight the precariousness of gig work, with a focus on the services provided by delivery platform drivers. Initially, it is essential to conceptualize this emerging type of work, as well as the social context in which it is inserted. Therefore, this study seeks to analyze, through legal, doctrinal, and jurisprudential bases, whether the phenomenon of gig work represents a threat to both current labor legislation and the Federal Constitution and its special protection of human dignity. To achieve this, it is necessary to verify the presence of the essential elements indicated by the Consolidation of Labor Laws for the recognition of an employment relationship. Once this is proven, it will be possible to examine how the current gig work system violates the rights and guarantees secured to workers by the Federal Constitution and its principles, with emphasis on its consequences for the dignity of those who perform this type of labor.

KEYWORDS: Precariousness, Labor Law, Gig Work.

1 INTRODUÇÃO

A uberização, modalidade laborativa em evidência, representa grande parcela da precarização do trabalho moderno. Trata-se do formato de trabalho no qual uma plataforma digital conecta motoristas, seja de entregas a domicílio ou transporte de passageiros, a seus usuários. Esses aplicativos – que ditam regras, normas de condutas e valores do serviço – entretanto, distinguem-se

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Fag, e-mail: luciana.lago1702@gmail.com

² Docente orientador do curso de Direito do Centro Universitário Fag, e-mail: ph_sanches@gmail.com

por apresentar um discurso em que seus prestadores de serviço não se configuram como empregados, mas caracteriza-os como empreendedores autônomos, passando uma imagem benéfica que daria ao motorista maior liberdade para controle da jornada de trabalho.

Por conseguinte, além de pregarem certa idealização de autonomia, as empresas responsáveis pela uberização enfatizam que fornecem somente a tecnologia utilizada como mediação, isentando-se de responsabilidades trabalhistas básicas.

As principais empresas de entrega continuam a sustentar um oligopólio de condições precárias de trabalho, bem como a recusa do fornecimento de um salário mínimo para seus prestadores de serviço. Evidenciando tais condições, conforme divulgado em reportagem pelo jornal G1 (2020) em 1º de julho de 2020, o Brasil contou com a primeira paralisação da classe dos trabalhadores de delivery, o chamado “Breque dos Apps” que teve como pauta a reivindicação por direitos básicos como auxílio-pandemia e distribuição de EPIs. Ademais, a primeira greve dos entregadores de aplicativos contou com requerimentos, como aumento na remuneração da taxa de frete, seguro para roubos ou acidentes, aumento na taxa mínima por corrida, entre outros.

Sendo assim, uma vez expostas as exigências pleiteadas por entregadores de aplicativo, torna-se nítido o desrespeito de grandes empresas de delivery para com aqueles que representam sua mão-de-obra. A Constituição Federal de 1988, por outro lado, consagra já no inciso IV de seu artigo 1º, o valor social do trabalho como fundamento-base da República Brasileira, concedendo também caráter normativo apesar da natureza principiológica. Tal tutela deriva da concepção de que o texto constitucional prioriza a dignidade da pessoa humana, que traz consigo como alicerce o direito ao trabalho digno.

Uma vez que o Direito deixa de tutelar a nova classe trabalhadora emergente de entregadores de aplicativo, fere-se de maneira gravosa a ordem constitucional, base de todo o ordenamento jurídico pátrio. Ou seja, visar pela proteção do prestador de serviço que não tem opção senão submeter-se ao trabalho uberizado é dever inquestionável do Estado. A proteção do trabalho digno deve abranger todas as classes, sendo sua inobservância uma lesão tanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores quanto à própria Constituição Federal.

Tendo em vista a necessidade de um ordenamento jurídico em conformidade com o texto constitucional, a pacificação da jurisprudência e desenvolvimento de normatização própria a respeito da uberização do trabalho torna-se tema de debate nos Tribunais do país. Analisa-se, assim, o trabalho uberizado sob as lentes da precarização, uma vez que não há entendimento nacional harmonizado acerca do tema.

Deste modo, o presente ensaio teórico busca analisar as bases do trabalho uberizado, tendo como enfoque a maneira como demonstra a precarização das relações empregatícias. Não obstante, ao destacar entendimentos nacionais mais recentes sobre o assunto, pretende-se vislumbrar o tópico perante sua internacionalização e quais as consequências jurídicas de sua não observância.

2 A PRECARIÉDADE DA UBERIZAÇÃO

2.1. O MODELO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVO

Fenômeno relativamente recente, o modelo de uberização do trabalho de entregadores de aplicativo tem sido amplamente utilizado pelas empresas para fornecer serviços mais baratos aos consumidores. Essa prática se baseia na contratação de trabalhadores autônomos que realizam entregas por meio de aplicativos de *smartphone*. Isso permite que as empresas evitem o pagamento de salários, benefícios e impostos trabalhistas, reduzindo assim os custos operacionais. Segundo Delgado (2006, p. 38), esse modelo de trabalho é baseado na "flexibilidade e na autonomia, mas também na falta de estabilidade financeira e na inexistência de proteções trabalhistas".

Pregando um ideal de autonomia com reflexo na precarização do trabalho, entregadores que se submetem a essa modalidade de prestação de serviço estão sujeitos à falta de estabilidade financeira, característica marcante do trabalho uberizado. Afinal, os entregadores de aplicativos são remunerados por entrega realizada, ou seja, não possuem um salário fixo mensal. Carelli (2021, p. 51) afirma que "os trabalhadores estão à mercê da demanda do mercado e não têm garantias de que terão trabalho suficiente para sobreviver". Entretanto, em consonância ao artigo 6º da carta constitucional, verifica-se o trabalho como um direito social fundamental, sendo assim, deverá ele guiar-se sob a luz da dignidade da pessoa humana, bem como na concepção kantiana do homem como centro convergente de seus direitos, sendo fim em si mesmo e tendo sua valoração mensurada a partir de sua condição humana. Como apontado por Delgado (2006, p. 13), "onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, como respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva".

Além disso, os usuários não possuem proteções trabalhistas como férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro desemprego e licença médica. A falta de respaldo legal e garantias trabalhistas previamente estabelecidas faz com que tal modelo de trabalho seja vislumbrado pela precarização e, por consequência, que aqueles que assim desempenham sua atividade laboral encontrem-se desamparados. A falta de promoção de benefícios como vale-refeição, vale-transporte,

entre outros, impacta diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores e, consequentemente, na sua capacidade de manutenção da produtividade.

Destaca-se como pilar do trabalho uberizado a suposta falta de subordinação entre o entregador e plataforma a quem responde. Desta forma, não estando presente o elemento da subordinação, torna-se inaplicável o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, afastando, assim, a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício.

Contudo, em uma análise à realidade fática, percebe-se que a relação de trabalho entre plataformas digitais e motoristas é caracterizada por uma relação de subordinação, onde a plataforma detém o controle e a direção da atividade realizada pelo motorista. Isso ocorre porque a plataforma determina unilateralmente as condições de trabalho, como a tarifa cobrada, os horários de trabalho, as rotas a serem seguidas, além de determinar as regras de conduta que os motoristas devem seguir. Essa subordinação é ainda mais evidente quando a plataforma possui uma posição de monopólio ou oligopólio no mercado, limitando a liberdade de escolha do motorista e sua capacidade de negociação.

Ademais, as plataformas digitais têm controle das informações e dados pessoais dos motoristas, como sua localização, histórico de viagens e avaliações fornecidas pelos usuários, o que lhes permite monitorar e avaliar seu desempenho e comportamento. Isso pode ser usado como uma forma de controle e disciplina do motorista, que pode sofrer punições como suspensão ou expulsão da plataforma, caso não siga as regras ou atinja determinados padrões de desempenho. Nesse sentido, destaca-se a respeito da subordinação presente no modelo de trabalho uberizado:

A mudança, e que faz aprofundar ainda mais essa subordinação, é que, atualmente, as plataformas digitais se utilizam de um novo conjunto de forças produtivas (TICs), uma ‘nova maquinaria’ (Amorim; Grohmann; 2021) que, através de aplicativos e software, articulam e integram, agora em tempo real, o trabalhador coletivo, radicalizando, assim, a extração de mais-trabalho com base nos princípios da cooperação (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 19).

A subordinação também é evidente na falta de autonomia e independência dos entregadores, que não têm a possibilidade de definir o valor das tarifas cobradas por seu serviço, bem como as condições em que exercerão seu trabalho – a falta de possibilidade de negociação quanto às condições impostas pela plataforma evidencia a existência do elemento da subordinação. Ao não ser reconhecido, apresenta-se uma condição de trabalho precária, com baixos salários, longas horas de trabalho e falta de proteção social, fato que caminha em contramão à proteção dos direitos sociais garantida pela Constituição Cidadã.

2.2. O IMPACTO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVO E SUA INTERNACIONALIZAÇÃO

A ascensão de plataformas que disponibilizam a entrega de produtos acarreta uma série de impactos negativos, desde a incerteza jurídica quanto à sua natureza até a precarização do trabalho de seus usuários.

Uma vez que aqueles que trabalham por meio da modalidade uberizada são entendidos pelo ordenamento jurídico como trabalhadores autônomos, excluem-se da esfera protegida com garantias básicas trabalhistas tais como seguro-desemprego, férias remuneradas, descanso semanal remunerado, décimo terceiro, entre outros. Destaca-se, ademais, que esses profissionais têm total responsabilidade para arcar com os custos do desempenho de sua função, como gasolina, manutenção do veículo e equipamentos de segurança; bem como, devem adquirir onerosamente mochilas e jaquetas que possibilitam a entrega de alimentos, todos com o logotipo da plataforma que representam.

Sob esse prisma, em consonância com o exposto em reportagem pelo jornal BBC (2020) de acordo com um levantamento realizado pelo Instituto Locomotiva em 2020, cerca de 85% dos entregadores de aplicativos no país recebem menos de R\$ 2 mil por mês, enquanto 47% ganham menos de um salário mínimo. Além disso, a pesquisa aponta que mais de 90% dos trabalhadores não têm carteira assinada, e 82% não possuem qualquer tipo de seguro.

A precarização do trabalho de entregadores de aplicativos representa impactos diretos na saúde física e mental desses profissionais, tendo em vista a necessidade de longas e exaustivas jornadas de trabalho para garantir uma remuneração que consiga prover seu subsídio necessário para manutenção da qualidade de vida, muitas vezes sem pausas para descanso ou alimentação adequada. Ademais, esses trabalhadores estão sujeitos a diversos riscos, como acidentes de trânsito e assaltos, além de não lhes ser oferecido um ambiente adequado para aguardar até que realize sua próxima entrega, água potável ou equipamentos de proteção individuais (EPIS).

Nesse sentido, Galvão (2017) destaca que a precarização do trabalho de entregadores de aplicativos está diretamente relacionada ao processo de desregulamentação do mercado de trabalho, que tem sido incentivado por diversos setores empresariais. Segundo ela, a uberização do trabalho de entregadores de aplicativos é um reflexo dessa lógica de mercado, que busca maximizar o lucro em detrimento dos direitos trabalhistas e da dignidade humana supostamente protegidos pela legislação nacional.

Não obstante, o fenômeno da uberização fere disposições estabelecidas internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como o estabelecido na Convenção 98 que dispõe acerca do direito de sindicalização e de negociação coletiva, visto que as empresas que disponibilizam a tecnologia têm o poder de impor suas condições de trabalho, sem a participação ativa dos trabalhadores que a elas prestam serviço.

Outrossim, demonstra-se também a violação ao delimitado pela Convenção 155 da OIT sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Os entregadores credenciados a aplicativos estão expostos a riscos ocupacionais, tais como acidentes de trânsito, assaltos e violência urbana. Além disso, fatores como longas jornadas de trabalho podem expor os usuários a problemas de saúde física e mental.

A normatização dos direitos dos entregadores de aplicativos é um tema que vem sendo amplamente discutido internacionalmente. Algumas hipóteses de regulamentação incluem a criação de legislações específicas para trabalhadores de aplicativos, a inclusão desses trabalhadores nas leis trabalhistas já existentes ou a criação de um estatuto próprio para os trabalhadores de aplicativos.

Salienta-se, a título de exemplo, a proteção dos direitos dos entregadores de aplicativos verificada na Lei de Proteção ao Trabalhador em Plataformas Digitais da Espanha, aprovada em março de 2021. Essa lei reconhece o vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas que os contratam, estabelecendo diversas proteções trabalhistas para esses trabalhadores.

Entre as principais proteções estabelecidas pela Lei espanhola, destacam-se a obrigatoriedade de as empresas de aplicativos oferecerem seguro de acidentes pessoais e de responsabilidade civil para os trabalhadores, a fixação de limites para as jornadas de trabalho dos entregadores, o direito a férias remuneradas e o direito a receber uma remuneração mínima garantida.

Ainda, outra medida importante da Lei espanhola é a obrigação das empresas de estabelecer um sistema de transparência e de comunicação com os trabalhadores, fornecendo informações sobre a remuneração recebida pelos entregadores e sobre os critérios utilizados para a alocação de tarefas.

Em panorama internacional, a legislação estabelecida pela Espanha revela um exemplo para outros países que buscam regulamentar os direitos dos trabalhadores de aplicativos, visto que estabelece uma série de proteções trabalhistas importantes para esses trabalhadores, reconhecendo seu vínculo empregatício e garantindo seus direitos trabalhistas básicos.

2.3 A REGULAMENTAÇÃO E PROTEÇÃO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO

A crescente popularidade dos aplicativos de transporte e entrega tem levantado discussões em torno da regulação e proteção dos trabalhadores que atuam nessas plataformas. Muitos desses

trabalhadores são classificados como "independentes", o que significa que não possuem um vínculo empregatício formal com as empresas de aplicativos, e, por isso, não têm acesso a proteções trabalhistas básicas, como férias remuneradas, licença médica e seguro-desemprego.

No entanto, a necessidade de regulamentação e reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativo tem sido cada vez mais evidente, especialmente depois de diversas decisões judiciais que reconheceram o vínculo de emprego nessa modalidade de trabalho.

Em 2018, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) proferiu uma decisão importante sobre o tema. Trata-se do processo nº 1001139-30.2017.5.02.0038, em que um motorista de aplicativo ajuizou uma ação trabalhista contra a empresa Uber, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento de diversas verbas trabalhistas.

O TRT-2 reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, considerando que o trabalhador atuava de forma subordinada à empresa, cumprindo ordens e seguindo regras estabelecidas pela Uber. Além disso, o Tribunal destacou que a atividade desempenhada pelo motorista era essencial para o funcionamento do aplicativo, uma vez que a Uber não poderia prestar serviços de transporte sem a atuação dos motoristas. Segundo o TRT, o motorista era subordinado à empresa, que determinava o valor da tarifa, os locais de atuação e a forma de pagamento. Além disso, o TRT entendeu que o motorista não poderia ser considerado um autônomo, pois dependia exclusivamente da empresa de aplicativo para exercer sua atividade.

Referida decisão do TRT-2 foi uma das primeiras a reconhecer o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa que o contratou, estabelecendo um precedente para outras decisões judiciais sobre o tema.

Sob o mesmo prisma, em fevereiro de 2021, nos autos do Recurso de Revista nº 1000123-89.2019.5.00.0902, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador de aplicativo e uma empresa de delivery. O TST entendeu que o entregador não tinha autonomia para definir sua rotina de trabalho, uma vez que estava subordinado às regras e diretrizes da empresa. Além disso, o tribunal destacou que a remuneração do entregador dependia exclusivamente do número de entregas realizadas, o que caracteriza a relação de emprego. Destaca-se, portanto, parte da ementa do referido Recurso de Revista:

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceria, o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo (BRASIL, Tribunal Superior do

Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2019.5.00.0902. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorridas: Uber do Brasil tecnologia LTDA e outras. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. 2021).

Os julgamentos mencionados reforçam a necessidade de regulamentação e reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativo, uma vez que as empresas de aplicativos têm responsabilidade direta sobre os trabalhadores que utilizam suas plataformas. O reconhecimento do vínculo empregatício garante aos trabalhadores de aplicativo acesso a direitos trabalhistas básicos, como seguro-desemprego, férias remuneradas, 13º salário, além de proteção social previdenciária.

Contudo, as empresas de aplicativos alegam que a classificação dos trabalhadores como "independentes" é necessária para garantir a flexibilidade e autonomia dos trabalhadores. Segundo essas empresas, a regulação e reconhecimento do vínculo empregatício poderiam limitar a liberdade dos trabalhadores de escolherem quando e onde trabalhar.

Destaca-se, por outro lado, que tal argumentação se equivoca. Afinal, os trabalhadores de aplicativo são frequentemente submetidos a jornadas extenuantes e não têm acesso a proteções trabalhistas básicas. Além disso, a liberdade dos trabalhadores de escolherem quando e onde trabalhar é muitas vezes limitada pelas próprias empresas de aplicativos, que impõem metas e exigências que prejudicam a autonomia dos trabalhadores.

Por isso, é imprescindível que as empresas de aplicativos sejam regulamentadas e que os trabalhadores de aplicativo sejam reconhecidos como empregados, garantindo-lhes proteções trabalhistas básicas. A regulamentação deve incluir regras para a remuneração adequada dos trabalhadores, estabelecimento de horários de trabalho, fornecimento de equipamentos de proteção individual e limites para a quantidade de horas trabalhadas por dia ou por semana.

Não obstante, a regulação deve garantir que as empresas de aplicativos sejam responsabilizadas por garantir a segurança dos trabalhadores, incluindo a proteção contra acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Inclui-se, para tanto, medidas de proteção para trabalhadores expostos a riscos físicos e psicológicos decorrentes da atividade, como o risco de assaltos e a pressão constante para cumprir as metas de entregas.

A regulamentação também deve garantir que as empresas de aplicativos cumpram as leis trabalhistas e previdenciárias, incluindo o recolhimento adequado de contribuições previdenciárias e impostos sobre a renda.

Além dos aspectos trabalhistas, a regulamentação das empresas de aplicativos também é importante do ponto de vista da concorrência. Muitas vezes, as empresas de aplicativos atuam em mercados monopolistas ou oligopolistas, o que pode levar a preços abusivos e à exploração dos

trabalhadores. A regulação pode ajudar a garantir a competição justa entre as empresas e a proteção dos consumidores.

Em resumo, a regulamentação e reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativo são questões urgentes e necessárias. As decisões do TRT e do TST em reconhecer o vínculo empregatício nesses casos é um sinal positivo para os trabalhadores de aplicativo, reforçando a necessidade de adaptação do ordenamento jurídico.

Deve-se estabelecer um equilíbrio entre a necessidade de proteção dos trabalhadores e a flexibilidade e inovação que as empresas de aplicativos trazem para o mercado. As empresas de aplicativos têm um papel importante na economia, mas isso não significa que devem estar acima das leis trabalhistas e previdenciárias. Em última análise, a regulamentação e reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativo são questões de justiça social e econômica.

2.4. A UBERIZAÇÃO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Ressalta-se, ademais, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana perante à ascendência do trabalho uberizado. O ordenamento jurídico pátrio, por meio da Constituição Federal de 1988, atentou-se com especial dedicação a salientar a vitalidade da dignidade da pessoa humana, inserindo-a logo após o Preâmbulo como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro.

Sob o mesmo prisma, a Constituição Federal vigente esclarece no caput do art. 170 que a finalidade da ordem econômica se pauta no dever de assegurar a existência digna, encontrando respaldo na livre iniciativa e, sobretudo, na valorização do trabalho humano. Sendo assim, uma vez que a dignidade é figurada como fundamento estruturante, pacifica-se o entendimento de que o Estado é a principal ferramenta responsável por assegurá-la, seja individual ou coletivamente (SARLET, 2017).

Nesse sentido, entende-se que a adoção da dignidade da pessoa humana pelo regime constitucional – em seu papel principiológico – implica na necessidade e dever de interpretar-se o ordenamento jurídico sempre com seu respaldo, com destaque para a interpretação de fatos que tangem a promoção e defesa dos direitos fundamentais. Afinal, em seu cerne, a dignidade aqui referida trata-se de um valor intrínseco a todos os indivíduos sem qualquer distinção, que abrange aspectos tanto individuais quanto coletivos.

Em seu prisma singular, refere-se ao direito de autodeterminação da própria vida, seguido do encargo de pleno respeito por parte dos demais (MORAES, 2007). Por outro lado, também consiste

no mínimo invulnerável, indisponível e inalienável que o Estado e seu ordenamento jurídico deve assegurar de forma igualitária, capaz de salvaguardar o já citado direito individual de autodeterminação e seu respeito – ou seja, tutelar o pré-existente valor pessoal e condição humana.

Em seu artigo 193, a Constituição Federal brasileira prevê o primado do trabalho em relação à ordem social, objetivando a justiça social e o bem-estar. Mais uma vez, percebe-se como o texto constitucional preza pelo ser humano com fim em si próprio, em conformidade com sua dignidade, sendo ele o propósito e foco de seus direitos – ressaltando-se aqueles que conduzem o Direito do Trabalho. Delgado (2006), ao abordar o assunto, argumenta a respeito da característica basilar que a dignidade da pessoa humana apresenta ao trabalho.

[...] a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício (DELGADO, 2006, p. 237).

Desse modo, visualiza-se a necessidade de respeito ao entendimento de Immanuel Kant acerca da dignidade humana, ou seja, que o ser humano deve ser tratado por seus iguais como fim em si mesmo, e não como um meio para atingir qualquer finalidade diversa, como fins econômicos traduzidos na precarização. As convicções kantianas pautam a percepção contemporânea dos Direitos Humanos, em especial a ênfase conferida à dignidade da pessoa humana e os parâmetros da busca atual por Justiça e, conseqüentemente, sua definição (SANDEL, 2009).

Sendo assim, salienta-se a necessidade de observância do garantido pelo artigo 6º da Constituição Federal brasileira, que enquadra o trabalho como um direito social fundamental. Como aponta Delgado (2006),

Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno. Primeiro, devido ao nexó lógico existente entre direitos fundamentais (direito fundamental ao trabalho, por exemplo) e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito que é a dignidade da pessoa humana. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é que é instrumento hábil a construir a identidade social do trabalhador (DELGADO, 2006, p. 14).

Isto posto, destaca-se que a precarização de métodos laborais, enfatizando-se no presente estudo a uberização do trabalho de entregadores de aplicativo, demonstra ofensa ao texto constitucional. Sendo assim, a normatização e regulamentação dessa modalidade de trabalho é essencial para que seja possível a manutenção da dignidade daqueles que prestam serviços de maneira

uberizada. Ao garantir seus direitos e deveres básicos, preserva-se o ordenamento jurídico brasileiro, regido sob a égide da Constituição Federal.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deste modo, mediante o exposto pelo presente ensaio, mostram-se cristalinas as implicações da modalidade de trabalho uberizado no cenário político-econômico brasileiro. Na tentativa de providenciar serviços com valores mais baratos e menos custo de mão-de-obra, as plataformas de delivery promovem a precarização do trabalho daqueles que atuam em nome de suas empresas, vez que deixam de conferir as proteções e garantias legalmente previstas.

Apesar de pregar flexibilidade e autonomia para o trabalhador, visando eximir-se de responsabilidades trabalhistas, as plataformas digitais detêm controle das atividades desenvolvidas pelo motorista, como estabelecimento das rotas a serem efetuadas e o valor da tarifa cobrada. Sendo assim, a partir da determinação unilateral das condições do trabalho prestado por seus usuários, verifica-se a presença do elemento da subordinação e, por consequência, enquadramento do trabalho uberizado no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, verificando-se a existência de relação de emprego e suas consequentes garantias.

Nesse sentido, a preocupação com o reconhecimento e regulamentação desta nova modalidade de trabalho possui caráter internacional, visto que a incerteza jurídica quanto à sua natureza salienta os reflexos da precarização, que reflete na desregulamentação do mercado de trabalho ao seguir a lógica mercantil de maximização do lucro em detrimento de proteções previamente estabelecidas, entre outros, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Destaca-se a legislação espanhola, que em 2017 aprovou uma lei reconhecendo o vínculo empregatício entre usuários e plataformas responsáveis pela uberização do trabalho no país. Dessa forma, a lei espanhola exemplifica medidas importantes para a regulamentação dessa espécie de prestação de serviço, como remuneração mínima, limite de jornadas de trabalho e seguro de acidentes pessoais aos motoristas.

No panorama brasileiro, verificam-se decisões recentes e favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício tanto em Tribunais Regionais do Trabalho quanto no Tribunal Superior do Trabalho. Ou seja, é possível destacar a preocupação nacional para com a proteção dessa nova classe emergente de trabalhadores, sendo imprescindível que os entendimentos sejam pacificados a fim de trazer segurança jurídica em demandas processuais.

Ademais, destaca-se que a regulamentação do trabalho uberizado traz benefícios sob o ângulo da ampla concorrência, possibilitando competição de mercado justa, possível somente com o equilíbrio entre as proteções trabalhistas básicas e a modalidade de prestação de serviço disponibilizada por plataformas digitais.

Em observância ao texto constitucional, entende-se a necessidade de respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento estruturante da República Federativa do Brasil. Ou seja, a interpretação do ordenamento jurídico à luz da Constituição Federal deverá prezar por reconhecer e garantir a defesa dos direitos fundamentais. Isto posto, percebe-se que o reconhecimento do elemento da subordinação na relação entre aplicativo e seu usuário e consequente reconhecimento do vínculo empregatício é de vital importância para que sejam defendidos os direitos conferidos a todos os trabalhadores que garantem sua existência digna.

Dessa forma, a normatização e adaptação do trabalho uberizado às diretrizes apresentada pela Constituição Federal não representa apenas o combate contra a precarização, bem como respeito ao ordenamento jurídico pátrio.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: Manicures, motoboys e a gestão da sobrevivência. In: MARQUES, Léa (org.). **Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2021. p. 173-191.

_____, Ludmila C., AMORIM, Henrique, GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Sociologias, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56.

_____, Ludmila C.; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020. AGENDA Nacional de Trabalho Decente. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 2006.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

_____. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1943.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001139-30.2017.5.02.0038**. Acórdão de 2018. Relator: Breno Medeiros. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/614589686/inteiro-teor-614589699> Acesso em: 14 de abr. de 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº 1000123-89.2019.5.00.0902**. Acórdão de 2021. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/614589686/inteiro-teor-614589699>. Acesso em: 21 de abril de 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021.

DE STEFANO, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. 2021. **Platform work and the employment relationship**, ILO Working Paper 27 (Geneva, ILO).

DELGADO, Gabriela Neves. **O trabalho enquanto suporte de valor**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte, n. 49, p. 63-80, 2006.

_____. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

DUVIVIER, Gregório. Vídeo (33 min). **Greg News | Delivery**. Publicado pelo canal HBO Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=v3B9w6wWNQA&t=1719s>. Acesso em: 22 de ago. 2022.

ESPANHA. 2017. **Ley 10/2017, de 9 de noviembre, de garantía de la seguridad laboral de las personas trabajadoras en el ámbito de las plataformas digitales**. Boletín Oficial del Estado, núm. 272, de 10 de noviembre de 2017.

GALVÃO, Andréia. **Direitos trabalhistas, sindicalismo e pandemia**. 2020. (Programa de rádio ou TV/Entrevista).

_____. Andréia; SCHMIDT, Flávia de Holanda. **A uberização do trabalho: crise do emprego ou precarização do trabalho?**. Sociologias, Porto Alegre, v. 19, n. 44, p. 272-289, maio/ago. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222017000200016&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Trad. Paulo Quintanela. Lisboa: Edições 70, 2007.

KREIN, André. MANZANO, Marcelo. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. 2020.

MACHADO, Leandro. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores de aplicativos.** BBC News Brasil. São Paulo, 22 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 22 de mar. 2023.

MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel.; SARLET, Ingo W. **Curso de Direito Constitucional.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELLO, Igor. **Sem banheiro e álcool gel: entregadores de app ignoram corona por sustento.** UOL. Rio de Janeiro, 22 de agosto de 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/24/sem-banheiro-ealcoholgel-entregadores-de-app-ignoram-corona-por-sustento.htm>. Acesso em: 25 de mar. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SAKAMOTO, Leonardo. **Entregadores de app têm jornada de 64,5h semanais na pandemia, diz pesquisa.** UOL. São Paulo, 06 de agosto de 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/08/06/entregadores-de-apptemjornada-de-645h-semanais-na-pandemia-diz-pesquisa.htm>. Acesso em: 25 de mar. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SOUSA, Maria Júlia Costa Leite. **Uberização do trabalho, regulamentação legal e tendências judiciais: uma análise marxista.** Mossoró, 2022.

SRNICEK, Nick. DE SUTTER, Laurent. **Platform Capitalism.** 1a. ed. Cambridge: Polity Press, 2017.