

Uberização do trabalho

Autor(res)

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Ana Carolina Da Silva Resende
Marcos Paulo Andrade Bianchini
Alexandre Fonseca Monteiro De Castor
Thiago Ribeiro De Carvalho

Categoria do Trabalho

Iniciação Científica

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

A uberização é um tema muito debatido hodiernamente, tanto pelo fato de se tratar de uma inovação que revolucionou o modo de prestação de serviços no século XXI, quanto pelas suas controvérsias, uma vez que há a falta de clareza popular ao definir em qual tipo de trabalho essas transformações se enquadram. Na falta de previsão em lei sobre os critérios adotados, a interpretação por parte do judiciário diante de demandas análogas é relativa e imprevisível, visto que são dependentes da particularidade de cada doutrina. Fator, o qual descredibiliza as decisões realizadas diante da indefinição e falta de inovação das leis.

Objetivo

O objetivo desta pesquisa é, além de ampliar informações sobre as novas formas de trabalho, indicar a dificuldade de adequação do judiciário diante de novos meios de prestação de serviço e tecnologias.

Material e Métodos

O Decreto Lei Nº 5.452 de 1943, conhecido também como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), declara no seu art 3º que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Ou seja, para que seja considerado um vínculo empregatício é necessário ser prestado por pessoa física, ter personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Resultados e Discussão

De certo que os trabalhos realizados por meio de aplicativos são considerados, em regra, informais, não possuindo, assim, vínculo empregatício. Todavia, esse tema é levado em debate por seus integrantes ao judiciário sobre a possibilidade de tal prestação se enquadrar no que é definido em lei como trabalho formal.

Vale ressaltar que as novas plataformas de geração de emprego proporcionam maior autonomia e liberdade de horário aos seus trabalhadores, sendo caracterizadas por empregos temporários, os quais, conseqüentemente, não possuem carga horária e salário definidos e nenhuma garantia de benefícios.

Dessa maneira, é argumentado por seus prestadores que há um desamparo legal diante dessa nova forma de trabalho, já que tais meios de contribuição se enquadra nos requisitos necessários para que exista um vínculo empregatício.

Conclusão

Logo há pontos positivos diante dessas novas formas de organização do trabalho ao tratar do reaproveitamento de recursos já existentes na economia e a geração de novos empregos. Contudo, dependentes da instabilidade e insegurança diante de leis trabalhistas rígidas e ultrapassadas.

Referências

<https://www.bing.com/ck/a?!&p=08d24379efe4f636JmltdHM9MTY5NTI1NDQwMCZpZ3VpZD0wNTVjODc5MS1mYzNhLTy4MjMtMDA0NC05NGMyZmRmNDY5YWUmaW5zaWQ9NTIxNQ&pfn=3&hsh=3&fclid=055c8791-fc3a-6823-0044-94c2fdf469ae&psq=clt&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cucGxhbmFsdG8uZ292LmJyL2NjaXZpbF8wMy9kZWNYZXRvLWxl aS9kZWw1NDUyLmh0bQ&ntb=1>

<https://www.bing.com/ck/a?!&p=b1110cbe52b2c677JmltdHM9MTY5NTI1NDQwMCZpZ3VpZD0zMGYyYmU5OC05NWl5LTZjNjUtMzVmMy1hZDBjOTQ2MDZkN2EmaW5zaWQ9NTAwMw&pfn=3&hsh=3&fclid=30f2be98-95b9-6c65-35f3-ad0c94606d7a&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuanVzYnJhc2lsLmNvbS5ici9hcnRpZ29zL2p1c3RpY2EtZG8tdHJhYmFsa G8tcmVjb25oZWNILXZpbmN1bG8tZW1wcmVnYXRpY2lvLWVudHJILWVudHJIZ2Fkb3ltZS1pZm9vZC85MTQzNT M4MDk&ntb=1>

<https://www.bing.com/ck/a?!&p=5e280bfa860c54b3JmltdHM9MTY5NTI1NDQwMCZpZ3VpZD0wNTVjODc5MS1mYzNhLTy4MjMtMDA0NC05NGMyZmRmNDY5YWUmaW5zaWQ9NTIwMA&pfn=3&hsh=3&fclid=055c8791-fc3a-6823-0044-94c2fdf469ae&psq=uberiza%3%a7%3%a3o+wikipedia&u=a1aHR0cHM6Ly9wdC53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa 2kvVWJlcmI6YSVDMYyVBNyVDMYyVBM28&ntb=1>