



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

FRANCISCO RAMOS FERNANDES DE ANDRADE

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

RECIFE

2024

FRANCISCO RAMOS FERNANDES DE ANDRADE

## **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Pernambuco, como exigência parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

**Área de Concentração:** Direito do trabalho

**Orientador:** Sérgio Torres Teixeira

RECIFE

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Andrade, Francisco Ramos Fernandes de.  
Uberização do trabalho / Francisco Ramos Fernandes de Andrade. - Recife,  
2024.  
38 p

Orientador(a): Sergio Torres Teixeira  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de  
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2024.  
Inclui referências.

1. Direito Trabalhista. I. Teixeira, Sergio Torres. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

## **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Pernambuco, como exigência parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em: 14/03/2024.

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Profº. Dr. Sérgio Torres Teixeira (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Profº. Camilla Montanha de Lima (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Profº. Beatriz Souto Orengo (Examinador Externo)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Profº. Caroline Anversa Antonello (Examinador Externo)  
Universidade Federal de Pernambuco

“O crescimento econômico é o bem supremo, ou pelo menos uma via para o bem supremo, porque a justiça, a liberdade e até mesmo a felicidade dependem do crescimento econômico” (HARARI, Yuval, 2011)

## RESUMO

O fenômeno da “uberização”, modelo de precarização do trabalho, dentro do contexto socioeconômico mundial, trouxe impactos nas relações de emprego, especialmente no Brasil. Sob essa vertente, este trabalho de conclusão observou o processo de desenvolvimento industrial, econômico e tecnológico; dinâmica evolutiva que ensejou na quarta revolução industrial, conhecida como indústria 4.0. Para delimitar o tema, foi feito recorte exemplificativo utilizando a empresa *Uber*, a fim de evidenciar os efeitos da uberização nas relações de trabalho. Ainda, foram destacados os requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício, a partir das normas trabalhistas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, assim como abordados os posicionamentos do judiciário, internacional e nacional, a respeito da temática. Em suma, essa exposição teve como principal objetivo impulsionar o diálogo acerca da precarização do trabalho nos dias atuais, considerando este ser o primeiro passo para minimizar seus impactos, a fim de estabelecer uma sociedade que preza pela dignidade do trabalhador. Portanto, para alcançar esse objetivo, foi aplicado o método de pesquisa indutivo-qualitativo, através de buscas na legislação, jurisprudência e na doutrina, assim como consultas a artigos e publicações virtuais.

**Palavras-chave:** Uberização; Indústria 4.0; Precarização do trabalho.

## **ABSTRACT**

The appearance of “uberization”, a model of precarious work, within the global socioeconomic context, had impacts on employment relations, especially in Brazil. Under this aspect, this work of conclusions suggested the process of industrial, economic and technological development; evolutionary dynamics that lived in the fourth industrial revolution, known as industry 4.0. To delimit the theme, an example was made using the company Uber, in order to highlight the effects of Uberization on work relations. Furthermore, the necessary requirements for characterizing the employment relationship were highlighted, based on the labor standards in force in the Brazilian legal system, as well as involving the positions of the judiciary, international and national, regarding the topic. In short, this exhibition's main objective was to contribute to the dialogue about the precariousness of work today, considering this to be the first step to minimizing its impacts, in order to establish a society that values the dignity of workers. Therefore, to achieve this objective, the inductive-qualitative research method was applied, through research into legislation, jurisdiction and doctrine, as well as consultations with articles and virtual publications.

**Keywords:** Uberization; Industry 4.0; Precariousness of work.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	09
<b>2 INDÚSTRIA E TRABALHO</b>	12
<b>3 INDÚSTRIA 4.0</b>	14
<b>4 UBERIZAÇÃO</b>	16
<b>5 UBER E FUNCIONAMENTO</b>	18
<b>6 EFEITOS DA UBERIZAÇÃO</b>	20
<b>7 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA</b>	24
7.1 Elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego	24
7.2 Posicionamento pátrio	26
<b>8 CENÁRIO INTERNACIONAL</b>	31
<b>9 CONCLUSÕES</b>	33
<b>REFERÊNCIAS</b>	35

## 1. INTRODUÇÃO

“O trabalho enobrece o homem e o faz merecedor da sua própria dignidade.”

A ideia atribuída a Maximiliano Wouters remete à necessidade do trabalho para os seres humanos, de modo que a existência do trabalho se confunde com a própria existência do indivíduo. Nesse prisma, é notório saber que o labor sempre esteve presente no cotidiano social, contudo os meios para sua realização foram transformados com o passar do tempo. Assim, em síntese, podemos observar historicamente os seguintes regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal e capitalista.

Nesse sentido, desde os primórdios, a subsistência humana era obtida pela força do trabalho, por meio da caça, colheita, posteriormente, da atividade agrícola, domesticação de animais e manufatura. No período marcado pelo trabalho primitivo, os indivíduos obtinham do labor a satisfação de suas necessidades básicas, isso quer dizer que, as atividades eram realizadas em prol da obtenção de alimentos e manutenção de refúgio. Para obter esse resultado, pode-se observar o desenvolvimento gradual de ferramentas e mecanismos, que tinham em comum a principal finalidade de auxiliar o homem na realização dessas tarefas.

Dessa forma, saindo do seu viés primitivo voltado à sobrevivência, a antiguidade clássica é marcada pelo escravismo, quando aqueles que detinham maiores riquezas exploraram a força laboral dos menos abastados, atribuindo a este período a característica de penalidade a maioria dos modelos de trabalho.

Durante a idade média, o feudalismo predominou, no qual a relação de trabalho era majoritariamente servil. Nesse sistema, os senhores feudais e os servos coexistiam numa relação de trabalho que permeava o trabalho livre a escravidão. “Estes eram camponeses, que trabalhavam na terra para prover a subsistência familiar, enquanto os senhores eram os proprietários das terras, mas não proprietários dos servos.” (GASPAR, op. cit. p.30) O trabalho feudal, representava uma ordem social, que centralizava o poder nas mãos do senhor feudal, parte da nobreza que

fazia o papel de governar e fornecer proteção aos servos, que faziam o trabalho em seu território.

Em suma, no sistema econômico capitalista, iniciado no final da idade média, período marcado pelas cruzadas, a força laboral é oferecida em troca do salário. Assim, através do desenvolvimento do trabalho assalariado, houve o crescimento exponencial das cidades, surgiram novas necessidades, novas funções e aos poucos a ideologia de vida baseada no capital impetrou na sociedade, ensejando a ideologia baseada no sucesso econômico, requisito essencial para uma vida bem sucedida. Nesse sentido, os pensamentos neoliberais, de maneira gradual, difundiram ideais de liberdade econômica, que trouxeram mudanças na visão global da sociedade e viabilizaram o modo operacional no qual o mercado regula as relações econômicas, com cada vez menos intervenções estatais.

Nesse cenário, outro importante fator responsável por essas mudanças sociais foram as inovações tecnológicas. Essa realidade fica evidente a partir da quarta revolução industrial, na qual as ferramentas criadas pelo homem modificaram de forma significativa as relações de trabalho, ante a crescente flexibilização das normas trabalhistas e consequente precarização do trabalho. Dentre os modelos dessa precarização pode-se citar a uberização, fenômeno que ganhou destaque a partir da preconização da empresa *Uber* dentro do modelo de trabalho *on demand*, isto é, categoria que atende os consumidores de acordo com a necessidade utilizando-se da economia de compartilhamento.

Dentro dessa perspectiva, as normas trabalhistas, que historicamente ganharam espaço dentro do ordenamento jurídico após as revoluções industriais, bem como outras revoluções sociais, como, por exemplo, a Revolução Francesa (1789) — que desde o século XVIII buscam balancear as relações de trabalho e garantir que preceitos da dignidade humana sejam respeitados no âmbito laboral — vêm sendo desconsideradas diante dos novos modelos de trabalho, baseados nas facilidades tecnológicas.

Nessa vertente, pode-se afirmar que a uberização do trabalho é um dos produtos do desenvolvimento da tecnologia, que inova o mundo dos serviços e altera

a lógica de consumo. Tal visto que, o homem moderno adaptou-se a receber alimentos sem precisar sair de casa, bem como ir ao destino desejado no conforto do transporte privado individual, com preços que cabem no seu bolso; trata-se de mudanças nos modos de consumo, gerando uma nova realidade social — entretanto, a partir da nova dinâmica econômica, surgem, também, desafios. Dessa maneira, a partir desse contexto, pretende-se analisar como a uberização ensejou grandes transformações na sociedade, principalmente no que se refere a precarização das relações de trabalho.

## 2. INDÚSTRIA E TRABALHO

Presente na obra de Priscila Rodrigues (2020), os pensamentos de Leo Huberman elucidam as fases históricas da organização industrial em cinco pontos:

1) sistema familiar: início da Idade Média, em que os membros produzem artigos para consumo e não para venda; 2) sistema de corporações: durante toda a Idade Média, cuja produção é realizada por mestres e artesãos independentes, com auxílio de dois ou três empregados, para o mercado pequeno e estável; 3) sistema doméstico: do século XVI ao XVIII, no qual a produção é realizada em casa para um mercado em crescimento, pelo mestre artesão com seus ajudantes, tal como no sistema de corporação, com a diferença de que os mestres não eram mais independentes, precisando da matéria-prima e de um empreendedor que se interpõe entre eles e o consumidor; 4) sistema fabril: do século XIX até hoje, cuja produção é voltada para um mercado cada vez maior e oscilante, realizada fora de casa, nos edifícios do empregador e sob rigorosa supervisão, perdendo os trabalhadores sua completa independência. (RODRIGUES, 2020)

Em paralelo com a linha de raciocínio da autora, podemos inferir que, conforme os meios tecnológicos presentes no trabalho avançavam grandes transformações na sociedade puderam ser percebidas, principalmente no modo de vermos as relações de trabalho.

Para compreendermos isso, de início, destaca-se que o primeiro marco dessa evolução foi percebido a partir da Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII e início do século XIX. Com o advento das máquinas a vapor, em substituição da manufatura, iniciou a maquinofatura, impactando diretamente o modo que a mão-de-obra era explorada. Dessa forma, essa inovação permitiu que houvesse uma maior produtividade em menos tempo de trabalho — contudo, isso não significou jornadas menores de trabalho, e sim, longas, estimam-se em média 16 horas diárias, além dos baixos salários e ausência de direitos e garantias.

Entre 1760 e 1840, no século 18, vemos o surgimento da Primeira Revolução Industrial, evidenciada pela troca dos sistemas agrícolas e artesanais, pela produção de grande escala através do uso de máquinas alimentadas por combustíveis fósseis, como o carvão mineral — detalhe de pertinente menção, tendo em vista que a partir da utilização do carvão, a indústria do aço pode surgir como forma de expansão da atividade industrial, bem como, houve o crescimento exponencial da construção de ferrovias e navios.

Ademais, é necessário frisar que, em consequência da ascensão da sociedade industrial, baseada no sistema de capital, surgiu, também, uma nova necessidade, em outras palavras, um campo jurídico que fosse capaz de tutelar os interesses dos trabalhadores. Nesse período, o direito do trabalho começa a dar seus primeiros passos como agente de transformação da realidade das relações de emprego.

Por sua vez, a segunda revolução industrial, entre 1850 e 1945, foi marcada pelo desenvolvimento químico das indústrias e na área da comunicação. Por exemplo, nesse período foi inventado o telefone. Durante 1950 e 2010, a humanidade viveu a Terceira Revolução, marco da gradual mudança do sistema analógico para o sistema digital, como a utilização de computadores, a criação da robótica, bem como a utilização de novas fontes de energia, como eólica, nuclear e solar, também, a criação da internet.

Nessa conjuntura, a partir do cenário exposto acima, pode-se concluir que as novas tecnologias permitiram avanços nos modelos de trabalhos desempenhados na sociedade, fazendo-se necessário destacar a quarta e atual revolução industrial, ante sua importância para o estudo da uberização.

### 3. INDÚSTRIA 4.0

A indústria 4.0, conhecida como 4ª Revolução Industrial, teve seu início no começo do século XXI e vem revolucionando o modo de operação laboral no Brasil e no mundo. De começo, para entender esse conceito, Klaus Shwab, presidente do Fórum Econômico Mundial, elucida que a indústria 4.0 é um modelo econômico empresarial que utiliza as tecnologias que estão ao acesso da população como forma de impulsionar a produtividade. Assim, tem-se como objetivo principal a otimização da produção, buscando os pilares da eficiência, economia, agilidade e autonomia.

Como demonstrado no tópico anterior, às revoluções industriais impactaram fortemente nas estruturas econômicas, trazendo, além de mudanças na forma de produção, diversas alterações no modo de pensar de toda coletividade social. Um dos fatores que influenciam na criação dessa realidade, observa-se que a difusão das novas tecnologias, devido à incidência do mundo globalizado, populariza-se de maneira rápida, diferentemente das invenções dos últimos três marcos passados. A exemplo disso, podemos citar o telégrafo, aparelho de comunicação, criado por Samuel Morse, que apesar de ter sido inventado em 1837, só chegou no Brasil em 1852 — diferentemente dos lançamentos tecnológicos nos dias atuais que, muitas vezes, impulsionam filas de espera ao lado de fora das lojas no dia de seu lançamento no mercado, bem como chegam a pessoas de diversas localidades do mundo sem que haja um longo tempo de espera.

Cristiano Bertolucci explica que em um mercado econômico acelerado e cada dia mais exigente, no qual novas demandas surgem ao passo que os aparelhos eletrônicos avançam, o uso da alta tecnologia diminui as chances do erro humano, reduz os custos, aumenta a capacidade produtiva e eficiência em todos em todos os processos (SILVEIRA, Bertolucci. 2017). Dessa forma, esse resultado é obtido através da interação dos sistemas, que são interligados por meio da internet, devido ao avanço da robótica, inteligências artificiais, nanosensores, *bigdata*, dentre outros.

Em vista disso, para Shwab, o que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. Desse modo, as tecnologias digitais

permitem que as plataformas desponham como instrumentos de liderar e controlar setores da economia, tendo proeminência diante da manufatura, logística e design, uma vez que provê os meios que permitem o desenvolvimento das empresas. O modo de operar dos negócios nesse contexto privilegia a concentração da propriedade, em que as maiores plataformas criam grandes infraestruturas e gastam quantias significativas na compra de outras empresas e no investimento da expansão de suas capacidades. (KALIL, 2020, Pág. 349)

Deste modo, trazendo esse panorama ao enfoque deste trabalho de conclusão de curso, os aplicativos de serviços de entrega e transporte, como, por exemplo, *Ifood* e *Uber*, utilizando-se da economia de compartilhamento, permitem que trabalhadores realizem cadastros e já comecem a realizar suas atividades sem que vínculos empregatícios sejam estabelecidos, considerando que, dentro dos trabalhos por aplicativo, a força de trabalho é autônoma. Nesse cenário, enseja-se a ideia de que os trabalhadores seriam donos de seus próprios micro negócios, capazes de determinar suas jornadas de trabalho, assim, conseqüentemente, seus lucros.

Para Antunes (2005), ao invés de trabalhadores livres, efetivamente, a sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, *part-time*, exercendo trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo. Portanto, após esse contexto, vale discorrer sobre as características do fenômeno social e econômico da uberização.

#### 4. UBERIZAÇÃO

O termo “uberização” popularizou-se devido à notoriedade da empresa *Uber*, por ter sido uma das pioneiras no mercado de trabalho tecnológico atual. É pertinente pontuar que o referido termo não se limita somente aos motoristas do aplicativo “*Uber*”, ao contrário, corresponde às plataformas *online* que atuam como facilitadoras de qualquer serviço a ser prestado dentro desse mercado, como, por exemplo, *Amazon*, Mercado Livre, *Ifood*, *Rappi*, dentre outras.

Esse modelo promete flexibilidade, autonomia e ganhos financeiros, com base no sistema informatizado e menos burocrático. No entanto, na maioria dos países, atualmente, nesse tipo de relação de prestação de serviços não há configuração de vínculo empregatício, deve ser ressaltado que os trabalhadores que optam pelos labores através dos aplicativos não recebem a proteção dos direitos trabalhistas, não têm convênios e nem garantias contra os riscos inerentes ao labor. No Brasil, o mercado de trabalho através de plataformas digitais, teve sua inserção na segunda década do século XXI e ganhou ênfase, principalmente, durante a pandemia da covid-19.

O crescimento exponencial desse mercado revela a importância do seu estudo, considerando que essas relações de trabalho estão presentes no dia a dia social nos dias atuais. Esse quadro pode ser inferido a partir de dados obtidos pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia, os quais apontam que, no Brasil, há cerca de 1,27 milhão de pessoas que trabalham como motoristas, como também, estima-se que 385 mil são entregadores por meio de plataformas digitais. Ainda, esse estudo aponta que, dentre os motoristas, 95% são homens, dentre os quais 62% autodeclararam-se negros ou pardos, e têm em média 39 anos. Já entre os entregadores, 97% são homens, dos quais 68% se declaram negros ou pardos, com idade média de 33 anos.

Para explicar melhor esse fenômeno, Ludmila Costhek Abílio, pesquisadora da Faculdade de Economia da Unicamp, alude que:

Pela minha perspectiva, a uberização não é um processo que esteja exclusivamente atrelado às plataformas digitais e aplicativos. Pelo contrário:

a uberização é um processo que se desenha no mundo do trabalho há décadas, e que acaba sendo catalisado pelas novas tecnologias digitais. Porque veja, eu posso pensar em uma série de trabalhadores uberizados que não estão passando pela plataforma. Nesse sentido, talvez nós sempre tenhamos enfrentado elementos que hoje são centrais à uberização. O que acontece é que, por meio das plataformas digitais, você tem hoje novas formas de organizar e controlar essa multidão de trabalhadores. O que a gente está vendo no mundo, quando a gente fala em gig economy, em economia de plataformas, é que esses processos de flexibilização e essas formas de exploração, com características que são tipicamente periféricas do trabalho, estão se expandindo para outras relações onde elas não eram visíveis desta forma. (ABÍLIO, 2020).

Deve ser pontuado que essa forma de trabalho permite uma maior flexibilidade para o trabalhador, a partir de prestação de serviços sob demanda — nesse sistema, seu horário torna-se variável.

Assim, partindo da condição de ser considerado seu próprio chefe e dono do seu próprio empreendimento, doutrinadores defendem que, na realidade, estaria sendo estimulada a deterioração das relações trabalhistas. Isso por causa da ausência de vínculos entre os prestadores e as plataformas contratantes, que gerenciam o sistema central organizacional, também, representa a falta de direitos protetivos e garantias inerentes aos trabalhadores.

Nesse entendimento, Ricardo Antunes afirma que:

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho (ANTUNES, 2020).

Dito isso, para prosseguirmos, é válido realizar o recorte necessário a fim de compreendermos como esse modelo impacta na precarização do trabalho, apresentando, a título de exemplo desse problema, a relação existente entre a empresa *Uber* e seus motoristas “parceiros”.

## 5. UBER E FUNCIONAMENTO

Segundo informações extraídas do site da *Uber*, esta é “[...] uma empresa de tecnologia, não uma provedora de serviços de transporte [...], “[...] uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, uma opção de mobilidade a preços acessíveis que funciona em uma plataforma prática”. Os fundadores da empresa explicam que a plataforma surgiu com a finalidade de facilitar a locomoção das pessoas, operando na comunicação entre os motoristas com seus veículos particulares e as pessoas que desejam ir se locomover rapidamente.

Dentro do aplicativo o consumidor pode escolher entre solicitar viagens mais baratas que oferecem menos comodidades, bem como existem diversas opções que oferecem mais benefícios — por preços mais elevados. Ademais, podem ser solicitadas entregas de alimentos, itens, envios de pacotes, compartilhamento de viagens com outros passageiros que repartem o custo da viagem, dentre outros recursos.

Além disso, para ser um motorista da *Uber* é necessário fazer um cadastro, passar por uma triagem dos seus dados pessoais, ter idade mínima de 21 anos, possuir carteira de habilitação nacional, Certidão de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV) e o comprovante do DPVAT. Ao final da etapa de cadastramento, poderá se tornar um “motorista parceiro”, sendo esta a denominação dada pela *Uber* àqueles que oferecem seu trabalho dentro da plataforma.

Desse modo, observa-se um exemplo prático da chamada “economia de compartilhamento”, que se refere a utilização dos bens particulares, propriedade privada, como ferramenta de trabalho — tendo em vista que o motorista da *uber* utiliza seu próprio veículo, bem como *smartphone* para realizar suas atividades.

Seguindo nessa temática, é pertinente destacar que não existe limite de tempo estipulado pela empresa para que os motoristas estejam disponíveis na plataforma. Outro importante aspecto, o tempo de espera entre uma viagem e outra não é remunerado, o motorista fica completamente à disposição da demanda surgir em seu

aparelho celular. Ainda, os custos pela manutenção do veículo, como documentação, limpeza e combustível são de inteira responsabilidade do motorista parceiro.

Portanto, nota-se que a jornada de trabalho não é preestabelecida, podendo variar diariamente, o tempo de espera não é remunerado e o custo do negócio é repassado inteiramente ao motorista. Dessa forma, o trabalho por demanda, a desburocratização e a celeridade são os principais aspectos desse modo laboral baseado na economia de compartilhamento, proporcionada pela indústria 4.0. À vista disso, a partir desse exemplo prático de funcionamento do fenômeno da uberização, é importante elucidar os efeitos desse modelo.

## 6. EFEITOS DA UBERIZAÇÃO

Em primeiro lugar, é importante realçar dentre os principais efeitos da uberização a flexibilização da jornada de trabalho. Esse aspecto apresenta dualidade de óticas correspondentes a sua definição. Isso devido à ausência de horário preestabelecido, sem que haja exigência de horário fixo para a realização do trabalho, nem sendo determinados os dias de trabalho e descanso, pode ser visto de maneira atrativa, tendo em vista que pode representar a liberdade em escolher quando será realizado o trabalho para o ganho da remuneração desejada. O trabalhador pode montar o horário que melhor se encaixa com sua rotina, de acordo com a sua preferência de horários, ainda, podendo conciliar com outros trabalhos para outras empresas, em outras palavras, o profissional é responsável pelo gerenciamento do seu tempo.

Não obstante, existe também a possibilidade de olharmos para a mesma situação sob a ótica de que, na realidade, o que acontece é a ausência de delimitação dessa jornada de trabalho, que pode implicar em longas jornadas de trabalho, desproporcionais ao recomendado, podendo causar prejuízos à saúde do trabalhador.

Em consonância com os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

Uma carga de trabalho em excesso representa maiores fatores de aumento dos riscos no trabalho: É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada infortunística do trabalho. (GODINHO, 2019)

Além disso, a exemplo da importância da limitação da jornada laboral, a Organização Internacional do Trabalho, na convenção de nº 1 (1919), estabelece o limite de 48 horas semanais e oito horas por dia, para uma jornada de trabalho normal,

como norma internacional — excetuando-se os casos extraordinários, desde que respeitados os limites diários e semanais.

Nessa direção, para Corrêa (2017), a flexibilização dos direitos consiste em uma decisão política que visa, especialmente, ampliar a liberdade econômica em prejuízo aos direitos e garantias dos trabalhadores, de sorte que se transfere para o polo mais vulnerável da relação produtiva os riscos da atividade empresarial. Em consequência lógica, vemos que o trabalhador é colocado em uma posição em que não recebe nenhuma garantia ante aos riscos inerentes ao serviço desempenhado; ele se coloca em um sistema desenhado para beneficiar apenas o fornecedor do espaço laboral, isto é, os provedores de aplicativos. Esse modelo criado pelo regime de capital, põe como único benefício conquistado o dinheiro obtido para sua subsistência.

A respeito desse tema elucidam Kanan e Arruda:

É possível perceber que, na medida em que novas perspectivas de trabalho (aprendizado) se apresentam, a flexibilização no trabalho aponta também para a precarização, adoecimento e para crescentes exigências de qualificação. Diferente do trabalhador que repetia o seu trabalho no ritmo da esteira, na cadência da linha de montagem, em um trabalho totalmente alienante e desumanizante, hoje a sociedade se depara com sistemas que se organizam ora com ares de liberdade, de emancipação, ora com ares sacrificantes. As novas tecnologias, de fato, levaram a uma nova organização dos processos de trabalho. (KANAN, ARRUDA, 2013)

Outro efeito que pode ser observado é a desburocratização do trabalho. Isso porque, não são celebrados contratos formais, qualquer pessoa, em tese, pode se habilitar dentro dos aplicativos de serviços. Dessa maneira, a ausência de contratos de trabalho enseja na falta de estabilidade, salário fixo e das garantias inerentes ao trabalhador.

Pontua-se dentre os motivos responsáveis pela popularização da informalidade através do meio digital, o aumento do desemprego. Segundo dados do IBGE, cerca de 12 milhões de pessoas estavam desempregadas no primeiro semestre de 2022. Essa realidade incentiva o aumento da prática informal, sendo a principal fonte de renda de boa parcela populacional.

Assim, o panorama geral da sociedade baseada nos moldes da modernidade líquida, que preconiza um estado de celeridade onde tudo precisa ser realizado em poucos minutos e deve estar ao alcance da palma da sua mão através dos *smartphones*. Essa problemática impacta em diversos setores da sociedade, desde a forma como o entretenimento tem sido consumido pela população desde a duração dos relacionamentos interpessoais, entretanto, essa pauta não será discutida a fundo, devido a delimitação do tema proposto neste trabalho. Sendo pertinente, apenas, destacar que um novo modo de pensar coletivo foi impetrado no meio social, para acompanhar essas novas demandas, os serviços “uberizados” buscam atender, cada vez mais, os objetivos acelerados da sociedade.

Nesse rumo, Teixeira e Souza evidenciam que:

Os proprietários da força de trabalho, os trabalhadores, submetem-se, porque dessa maneira integram-se eles próprios no mercado. Só assim podem ter acesso à mercadoria dinheiro - representado neste caso pelo salário - passaporte único às demais mercadorias, o que lhes permite a sobrevivência. Nesse sentido, percebe-se que o salário, expressão do valor da força de trabalho, não importa os meios pelos quais seja estabelecido, não "deveria" descer a níveis que ameacem a própria sobrevivência e reprodução da classe trabalhadora dada a importância para o capital, que a submete, mas que dela necessita (até mesmo enquanto exército de reserva), para continuar sua trajetória de valorização e acumulação. (Pelo menos até a fase atual, o capitalismo não conseguiu se descartar definitivamente da força de trabalho, embora a substituição de trabalho vivo por trabalho morto seja mais e mais acelerada). (TEIXEIRA, SOUZA, 1985)

Nesse sentido, para acompanhar a demanda, os prestadores de serviços aceitam jornadas que ultrapassam 12 horas de trabalho, sem descanso remunerado, aquisição de férias, além de garantias em caso de doenças e enfermidades ocupacionais. Esse cenário acontece pois o ritmo frenético e as novas tecnologias incentivam condições de trabalho precarizadas. Valendo pontuar que aqueles que não possuem níveis de especialização, como forma de sobreviver às altas taxas de desemprego, se submetem aos postos de trabalho “instantâneos”, eivados pela informalidade.

Além disso, os ganhos diários dependem diretamente da demanda dos consumidores, bem como do percentual dinâmico oferecido pela plataforma, isso pois as empresas não permitem aos trabalhadores que esses definam o valor do seu

trabalho, este é extremamente volátil. Um dos efeitos dessa característica, é que para obter lucro os profissionais executam jornadas de trabalho cada vez mais longas, diferentemente dos empregos formais, regidos pela CLT, que têm estabelecidas as horas de trabalho.

Como vimos, o cidadão que trabalha nos moldes da uberização, submetendo-se aos valores oferecidos pela plataforma, começa sua jornada de trabalho sem ter a garantia do valor que receberá pelo seu esforço, nem do tempo necessário para obtê-lo. Sendo nítido, à medida que a “economia de plataforma” cresce no mercado nacional, o aumento da insegurança laboral ao trabalhador, que não recebe as garantias mínimas, como apoio caso de acidentes ou doenças, direito ao descanso remunerado e a possibilidade de usufruir de férias.

Destarte, estudados alguns dos principais possíveis efeitos da uberização, é pertinente analisar, sob a ótica das normas brasileiras, os elementos que evidenciam uma relação de emprego, bem como o posicionamento do judiciário brasileiro acerca da uberização.

## 7. VÍNCULO EMPREGATÍCIO E JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA

### 7.1 Elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego

A fim de entender as discussões dentro do poder judiciário a respeito do tema, primeiramente, cabe analisar os elementos necessários para que uma relação de emprego seja caracterizada no Brasil.

Há no ordenamento jurídico brasileiro, dentro do seu escopo normativo, algumas formas de contrato de trabalho. Nos moldes do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, conceitua-se como empregado "toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Assim, depreende-se do referido artigo que para que seja caracterizado o vínculo empregatício são necessários cinco elementos básicos: ser pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Primeiro, quanto ao critério "ser pessoa física", caso pessoa jurídica preste serviço a outra pessoa jurídica, não cabe a proteção da norma trabalhista, devendo ser observado o princípio da "primazia da realidade" para se desconstituir possíveis situações que ocorra a tentativa de camuflar uma relação trabalhista com o uso artificial de uma pessoa jurídica.

Quanto ao caráter pessoal, a "pessoalidade" infere dizer que prestador de serviços é fixo, dotado de *intuitu personae*, não podendo ser substituído por terceiros; é a chamada infungibilidade deste pólo da relação de emprego. Ainda, afastamentos legais, interrupções ou suspensões do contrato, não afetam o caráter pessoal, de modo que não prejudicam a continuidade da relação de emprego. Por outro lado, o empregador possui caráter fungível, isto é, pode ser realizada a sucessão de empregadores sem que isso afete o contrato de trabalho.

No que concerne a "não eventualidade", esta pode ser definida como a prestação de trabalho que ocorre de forma permanente, não eventual, que não ocorre de modo esporádico. Isso não significa que o trabalho precisa ser desempenhado todos os dias, mas sim desenvolvido ao longo do tempo, importando a permanência.

Dessa forma, podemos fazer alusão ao tema abordado nesta dissertação, isso porque a indefinição da jornada de trabalho é um dos principais pontos evidenciados na defesa de que não seja caracterizado vínculo de emprego nas relações de trabalho por meio dos aplicativos, veremos mais sobre esse ponto no próximo capítulo dessa exposição.

Por seu turno, a “subordinação” é caracterizada quando o empregador detém o poder diretivo sobre o trabalho do empregado, ou seja, exerce papel de direção, coordenação e fiscalização das tarefas prestadas, o tomador de serviços subordina o empregado a realizar as atividades propostas dentro dos seus termos, podendo ocorrer na esfera técnica, econômica e/ou jurídica. Desse modo, na esfera técnica, o empregador transfere ao contrato o conhecimento técnico para que seja realizado; na esfera econômica existe a dependência relacionada ao caráter oneroso do emprego; e na jurídica considera-se a natureza jurídica do contrato de trabalho. Esse elemento pode ser ilustrado com o auxílio da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira que estabelece em seu artigo 6º parágrafo único: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Em suma, o último elemento, aqui ilustrado, a “onerosidade” refere-se à oferta da força de trabalho da pessoa física em troca da prestação salarial. Esse pagamento pode ser dado de diversas formas, tanto em parcelas fixas, parcelas variáveis, diário, semanal ou mensal — que da mesma forma é configurada a onerosidade.

Nesse ponto é interessante ressaltar que a ausência de pagamento do salário, como em casos de atraso ou até da sua retenção dolosa, não afasta o caráter oneroso dessa relação, isso pois deve ser observado o *animus contrahendi*, isto é, a intenção do trabalho, que objetivava o recebimento da contraprestação monetária.

Seguindo esse raciocínio, conforme os pontos elencados acima, considera-se empregado aquele que exerce trabalho pessoal, periodicamente, sob as diretrizes/gerenciamento de um empregador, a fim de receber uma remuneração pelos seus serviços — presentes os requisitos estaria configurado o vínculo empregatício e, com isso, a garantia dos direitos trabalhistas.

Desta feita, demonstrados os pontos que caracterizam o vínculo empregatício segundo os parâmetros da CLT, passo a analisar o entendimento do judiciário brasileiro e o posicionamento governamental a respeito dos trabalhadores de aplicativos.

## 7.2 Posicionamento pátrio

Atualmente, no cenário brasileiro, houve grandes avanços no sentido de assegurar ao “ciberproletariado” direitos e garantias da proteção normativa trabalhista e constitucional. Em março de 2024, ano corrente deste TCC, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, assinou uma proposta de projeto de criação de lei complementar, com a intenção de regulamentar o trabalho de motorista por aplicativos no Brasil. Esse projeto, objetiva criar a categoria de trabalhador autônomo por plataforma, garantir o auxílio-maternidade as motoristas, fixar da jornada de trabalho dentro de limite de 8 horas diárias, podendo ser ampliada para o máximo de 12 horas, estipular o valor que deverá ser pago a cada hora trabalhada, bem como a contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Durante a entrevista, o presidente Lula aduziu que “As pessoas querem autonomia, vão ter autonomia, mas precisam de um mínimo de garantia”.

Todavia, enquanto não há posicionamento legislativo que pacifique o entendimento sobre a categoria dos trabalhadores por aplicativos, no campo jurídico ainda se discute sobre a relação estabelecida entre os atores dessa relação de trabalho. Alguns tribunais resguardam o posicionamento de que o serviço “uberizado” poderia ser considerado trabalho autônomo, ou seja, dentro dos moldes da CLT, modelo no qual não há caracterização de vínculo, o profissional desenvolve suas atividades por si próprio; nesse caso, o prestador assume os riscos da atividade, sem que se submeta ao poder diretor de terceiros.

À vista disso, em decisão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o tribunal julgou improcedente o recurso de um motorista contra decisão de piso que não reconheceu o vínculo empregatício com a empresa *Uber*. Ressaltaram os ministros que não estavam presentes os requisitos que caracterizam uma relação de

emprego, como a “subordinação jurídica”, devido à liberdade do motorista em aceitar as viagens e seu horário de serviço, referindo à livre escolha de “quando” o prestador de serviços executará suas tarefas e “quanto” produzirá, tendo em vista que não haveria exigência de trabalho mínimo, conforme vemos a seguir:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. III. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. IV. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015. (Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 17/03/2023).

Entretanto, é pertinente ressaltar que existem correntes doutrinárias e decisões que reconhecem esta relação dentro dos parâmetros da CLT. A exemplo disso, o juízo da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, reconheceu o vínculo entre entregador e a *Uber*, fundamentando, em suma, que os trabalhadores não seriam autônomos, pois a referida empresa fixa parâmetros considerando o tempo *online* despendido pelos motoristas, isso pois esses período estão diretamente associados às promoções e

possibilidade de maiores ganhos na plataforma. Da decisão, faz-se pertinente destacar os seguintes trechos:

“Se o trabalhador não tiver o tempo ao volante determinado pela empregadora, não participará (ao menos em condição de igualdade com aqueles que seguiram o direcionamento dado) das promoções.”  
“[...] Na medida em que é a empresa, através dos comandos que insere em sua plataforma digital, quem define qual trabalho, quais percursos, que remuneração, em que condições o trabalho será realizado e como será remunerado, apropriando-se do valor integral realizado pelo trabalho e repassando apenas uma pequena parte disso ao trabalhador, resta perfeitamente configurada a presença dos requisitos legais. Importa salientar que inclusive da perspectiva mais dissociada da previsão legal (mas amplamente repetida pela doutrina e pela jurisprudência) de critérios como obedecer ordens, cumprir jornada ou sofrer punição, para que haja caracterização de vínculo de emprego, impõe-se no caso em exame a conclusão de que vínculo houve entre as partes. A empresa utiliza recursos da tecnologia da informação para ditar todo o trabalho desempenhado [...]”(Processo nº 0020182-90.2022.5.04.0004, 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, 2023).

No entendimento acima, os trabalhadores obedecem a critérios determinados pela empresa, enquanto essa remunera e dita os modos conforme o trabalho deve ser realizado, presente a personalidade, onerosidade, subordinação e caráter não eventual. Ao contrário dessa linha de pensamento, o Supremo Tribunal Federal cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. Conforme trecho a seguir:

Estabelecidas as premissas equivocadas, ainda assim, não seria hipótese de reconhecimento de vínculo de emprego, eis que a decisão do TRT3 ofende diretamente o entendimento fixado por este E. STF no precedente do julgamento da ADC n. 48, ADPF n. 324 e no RE n. 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral, na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG). (...) Da forma como foi proferida, a decisão exarada pela Eg. 11ª Turma do E. TRT da 3ª Região consolidou entendimento contrário à jurisprudência deste Excelso STF, pois entendeu que haveria vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, quando este E. STF permite diversos tipos de contratos distintos da relação de emprego constituída pela CLT. (...). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante deve ser aquela prevista no ordenamento jurídico como maior semelhança, qual seja a situação prevista na Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. Por isso, o trabalho realizado através da plataforma tecnológica, e não, necessariamente, para ela, não deve ser enquadrado nos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou

punição pela decisão do motorista. (Rcl 59795/MG. Supremo Tribunal Federal. Relator(a): Min. Alexandre de Moraes. Publicação: 24/05/2023)

Entretanto, recente julgado do TST, do final do segundo semestre de 2023, reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e a plataforma Uber Eats, no processo TST-RR-536-45.2021.5.09.0892. Do julgado, destaco que a relatora, Margareth Rodrigues Costa, ao analisar o elemento da subordinação, apontou a necessidade de atualização da definição desse aspecto ante as mudanças nas relações de trabalho devido às novas tecnologias, tal como aduziu:

"Não há como admitir que apenas a empresa detentora dos direitos relacionados ao licenciamento do aplicativo, que atua na aproximação e facilitação do contato entre entregadores e restaurantes, tenha liberdades ilimitadas, sem assumir eventuais encargos daí decorrentes, em especial em relação aos prestadores de serviço"

Desse modo, é válido trazer à tela outro trecho desse mesmo julgado que ressalta a importância da tutela do judiciário ante a precarização do trabalho:

"Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social."

Corroborando com esse cenário de mudanças, em breve, o Supremo Tribunal Federal vai decidir, como matéria de repercussão geral, em Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), se há vínculo entre motoristas de aplicativo e a Uber. Sendo notória a importância da matéria, o relator, ministro Edson Fachin, ressaltou a necessidade de se propor uma solução uniformizadora para o tema, ante a tantas decisões divergentes, o que segundo o ministro: "(...) tem suscitado uma inegável insegurança jurídica".

Faz-se pertinente salientar que existe um projeto de lei nº 391/20, em tramitação no Senado brasileiro, o qual dispõe sobre "a obrigatoriedade das empresas de aplicativos de entrega para que ofereçam seguro de acidentes pessoais para seus entregadores" e "determina que as empresas de entregas por aplicativos sejam

obrigadas a fornecer a seus entregadores seguro de acidentes pessoais, cuja cobertura contemple despesas médicas, hospitalares, odontológicas, invalidez permanente total ou parcial e morte acidental”. Enquanto o tema continua polêmico diante do judiciário, em caso de aprovação, essa lei representaria a conquista de algumas garantias aos entregadores por aplicativos no Brasil.

Chegando próximo ao final desse estudo, em se pese a ótica brasileira, em âmbito internacional há outros direcionamentos a respeito dos direitos inerentes a essa classe de trabalhadores podem ser identificados, conforme será ilustrado no ponto a seguir.

## 8. CENÁRIO INTERNACIONAL

Ante a necessidade de atender as demandas dos trabalhadores, em todo o mundo a gestão estatal vem sendo acionada para resolver as lides envolvendo as empresas de aplicativos, a seguir serão expostos alguns resultados de ações ajuizadas e legislações de diferentes países, a título demonstrativo.

O estado da Califórnia regulamentou as relações de trabalho em plataformas digitais, por meio da “Proposition 22”, caracterizando esses trabalhadores como “contratantes independentes”, não como empregados. Todavia, estabelece garantias aos contratados e obrigações das plataformas contratantes. Essas garantias englobam: contrato firmado entre as partes que impede a rescisão arbitrária; a liberdade em montar sua jornada de trabalho, bem como prestar serviços dentro de outros aplicativos; salário mínimo; limitação de jornada de trabalho, sendo o limite máximo de 12 horas dentro do mesmo dia (com exceção para casos em que houve a desconexão por 6 horas ininterruptas); verba destinada saúde, paga trimestralmente; seguro contra acidentes de trabalho; seguro por morte acidental; dentre outras disposições.

A Suprema Corte do Reino Unido considerou que os motoristas por aplicativo *Uber* seriam considerados trabalhadores “intermediários”, ou seja, entendendo-se como algo entre empregado e autônomo. Dessa maneira, a corte entendeu que existe uma “*parassubordinação*”, devido ao fato da empresa proibir que motorista e o passageiro firme negociações de viagens fora do aplicativo, também, pelo fato de que é a empresa quem define os preços das corridas. Sobre o Reino Unido é interessante apontar que foi garantido aos trabalhadores, o salário mínimo, as férias e o direito à aposentadoria.

Na Alemanha, o Motorista da Uber é considerado empregado, tendo como base o entendimento de que “Empregado” é todo aquele que “segue diretrizes do contratante na realização do seu trabalho”, sendo cediço que existe subordinação entre o trabalhador e a plataforma de entregas.

O Chile, em 2022, aprovou lei que regulamentou o trabalho com uso de plataformas digitais, a qual considera que o trabalhador pode ser enquadrado como dependente ou autônomo em relação às empresas digitais, a depender do caso. Essa mesma lei determinou o valor da hora de trabalho, não inferior ao valor do salário mínimo mensal por hora, com adicional de 20% e, a fim de proteger o trabalhador de jornadas precárias à saúde, estabeleceu tempo mínimo de desconexão de 12 horas contínuas dentro de 24 horas.

No Uruguai, também em 2022, foi proposto ao Congresso projeto com a finalidade de regular o trabalho em meios digitais no ramo das entregas e transportes, prevendo benefícios de seguridade social, através do sistema “Monotributo” que seria um modo de recolhimento mais barato e com menos burocracia.

A Espanha determinou que empresas contratassem formalmente seus entregadores de aplicativos, que agora estão assegurados pelas leis trabalhistas da Espanha, com a garantia de direitos como a regulação da jornada de trabalho, direito ao descanso, licença-maternidade, férias, dentre outros.

Como último exemplo desse capítulo, a França, berço dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, incentiva a proteção dos trabalhadores dentro das novas relações de trabalho por sistema de aplicativo. No território francês as empresas dentro do ramo de serviços por aplicativos são obrigadas a fornecer seguros individuais contra acidente de trabalho e doença aos seus entregadores e motoristas.

## 9. CONCLUSÕES

Diante do exposto no presente trabalho foi ilustrado o advento do fenômeno da uberização, assim como seus reflexos na sociedade, principalmente no que se refere à precarização das relações de trabalho. O tema foi delimitado a fim de focar no cenário da precarização das garantias trabalhistas, utilizando como exemplo a empresa *Uber*, com foco no ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, não houve a intenção de exaurir todos os pontos acerca do assunto, tendo em mente que não haveria espaço hábil para findar todos interessantes tópicos que podem ser abordados, considerando suas dimensões mundiais.

Nesse propósito, foi observada a evolução do trabalho com o passar dos séculos, do seu significado filosófico para o homem aos avanços da tecnologia, colocando em destaque como as revoluções industriais causaram forte impacto no meio econômico, no modo de produção e no eixo de pensamento da coletividade social. Nessa vertente, nota-se que o desenvolvimento tecnológico, principalmente durante a quarta revolução industrial, conhecida como “indústria 4.0”, trouxe como principal objetivo a otimização da produção, sob os pilares da eficiência, economia, agilidade e autonomia.

Isso posto, foi definido o sentido de uberização, realizando o recorte exemplificativo para explicar tal fenômeno a partir da empresa *Uber* e demonstrando seus efeitos para o trabalhador de plataformas digitais.

Foram analisados os elementos jurídicos-fáticos que caracterizam uma relação empregatícia, a fim de refletir acerca dos posicionamentos jurisprudenciais que geram debates polêmicos, sendo observado que parte das decisões de piso entram em conflito com os entendimentos de segundo grau e controle do Supremo Tribunal Federal.

Além disso, é notório que grandes avanços estão acontecendo, trata-se de um momento de mudanças. Isso pode ser visto a partir de recente julgado do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre “ciberprotetário” e empresa digital.

Merece menção, também, que pelo Supremo Tribunal Federal será decida brevemente, como matéria de repercussão geral, caso no qual se discute o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas por aplicativo, frente a notória necessidade de nortear e pacificar o entendimento sobre esse tema de grande relevância social.

Ao final, foi visto como alguns países se posicionam a respeito do tema, considerando que as empresas por aplicativos expandem-se notoriamente a cada dia, em todas as partes do mundo, sua utilização reverbera em relações de emprego por todo mundo, dada a importância do seu estudo.

Diante disso, faz-se necessário incentivar o diálogo em todas as camadas sociais, notório que à medida que a “economia de plataforma” se expande, cresce também a necessidade de assegurar que os trabalhadores tenham suas garantias protegidas, a fim de impedir que a precarização avance dentro do mercado de trabalho. Depreende-se que o fenômeno da uberização se trata de uma pauta recente no cotidiano industrial, que afeta toda a coletividade, devendo seus impactos serem amenizados em todo mundo a fim de promover o bem-estar social.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>. Acesso em: 15 dez. 2023
- ANTUNES, Ricardo (2005). O caracol e sua concha: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. **Asian Journal of Latin American Studies**.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Arnaldo Mazzei Nogueira [et al.]. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BLOG. **Aprenda sobre a história do trabalho**. 18 jun. 2019. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/beduka.com/blog/sociologia/historia-do-trabalho>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- BORTOLON, Eugênio. **Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores**. 24 jul. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precarizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- BRASIL. Planalto. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 nov. 2023.
- BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 nov. 2023.
- BRASÍLIA. **Supremo Tribunal Federal**. Rcl 59795/MG. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Publicação: 24/05/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1407491/false>. Acesso em: 02 jan. 2024
- BRASÍLIA. 4ª Turma. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão nº 20614-50.2020.5.04.0014. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. DEJT 17/03/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/382bd9967628f44ac9d978684134b73c>. Acesso em: 02 jan. 2024
- CORRÊA, L. B. **A importância do Direito do Trabalho na promoção dos Direitos Humanos**. In: FARIAS, J. M. A. (org.). Trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017. p. 17-21.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.
- DREHMER, Vitória Drehmer. **Motoristas de Uber podem virar CLT; será que todos querem vínculo empregatício?**. 15 set. 2023. Disponível em:

<https://www.google.com/amp/s/autoesporte.globo.com/google/amp/servicos/noticia/2023/09/motoristas-de-uber-podem-virar-clt-sera-que-todos-querem-vinculo-empregaticio.ghtml>. Acesso em: 03 dez. 2023

EDITORIAL. **Suprema Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. 19 de fev. de 2021.** Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber/>. Acesso em: 20 dez. 2023

EDITORIAL. **Gamificação de fluxo de trabalho não exclui subordinação, decide TST sobre Uber.** 19 de out. de 2023. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2023-out-19/gamificacao-fluxo-trabalho-nao-exclui-subordinacao-tst/>. Acesso em: 05 mar. 2024

GIOVANAZ, Daniel. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos.** 01 maio 2021. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 15 dez. 2023

IFOOD. **Notícias.** 04 mar. 2022. Disponível em:

<https://institucional.ifood.com.br/noticias/proposicao-22-como-a-california-regula-o-trabalho-em-plataformas/>. Acesso em: 23 nov. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do Trabalho via Plataformas Digitais. São Paulo: Edgard Blucher Ltda., 2020.**

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. **A organização do trabalho na era digital.** Estud. psicol. (Campinas) vol.30 no.4 Campinas Oct./Dec. 2013.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2013000400011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400011). Acesso em: 10 dez. 2023

PORTAL: **Agência Brasil.** Lula assina projeto que regula atividade de motoristas de aplicativo. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2024-03/lula-assina-projeto-que-regula-atividade-de-motoristas-de-aplicativo>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PORTAL: BBC News Brasil. **Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países.** Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr710ljo>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PORTAL: Conjur. **Acórdão 2ª turma do TST.** Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-tst-uber-eats.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PORTAL: **Conselho Federal de Administração.** Disponível em:

<https://cfa.org.br/as-outras-revolucoes-industriais/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

PORTAL: Guia trabalhista. **Formas de trabalho e configuração do vínculo empregatício.** Disponível em:

<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/vinculoempregaticio.htm>. Acesso em: 17 dez. 2023

PORTAL: **Organização Internacional do Trabalho**. Guia para estabelecer uma organização do tempo de trabalho equilibrada. Organização Internacional do Trabalho – Genebra, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771888.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771888.pdf). Acesso em: 31 dez. 2023

PORTAL: **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Juíza reconhece vínculo empregatício de entregador da Uber e determina pagamento de indenizações por danos morais e coletivos. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/543360>. Acesso em: 02 jan. 2024

PORTAL: **Tribunal Superior do Trabalho**. Motorista não consegue reconhecer vínculo de emprego com a Uber. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/motorista-n%C3%A3o-consegue-reconhecer-v%C3%ADnculo-de-emprego-com-a-uber%C2%A0>. Acesso em: 02 dez. 2023

PORTAL: **Supremo Tribunal Federal**. STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>. Acesso em: 15 dez. 2023

PORTAL: **Supremo Tribunal Federal**. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 05 mar. 2024

PORTAL: **UOL. Justiça da Califórnia ratifica lei que dá status de autônomo a motoristas da Uber**. 13 mar. 2023. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2023/03/13/justica-da-california-ratifica-lei-que-da-status-de-autonomo-a-motoristas-da-uber.amp.htm>. Acesso em: 15 dez. 2023

PORTO ALEGRE. **4ª Vara do Trabalho**. Sentença do processo nº 0020182-90.2022.5.04.0004. 2023. Disponível em: [https://www.espacovital.com.br/arquivos/file\\_63ee8d439126a.pdf](https://www.espacovital.com.br/arquivos/file_63ee8d439126a.pdf). Acesso em: 02 jan. 2024.

RAMOS, Débora. **Uberização do trabalho: o que é e quais suas consequências**. 1 set. 2023. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/>. Acesso em: 15 dez. 2023

RODRIGUES, Priscila Lauande. **Direito do trabalho 4.0: As relações de trabalho na quarta revolução tecnológica**. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo. Edipro, 2016. p.15

SENADO. **Projeto de Lei nº 391, de 2020**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140790>. Acesso em: 08 dez. 2023.

SILVEIRA, Cristiano Bertolucci. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo. 2017.** Disponível em <https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>>. Acesso em: 10 dez. 2023

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de. **A organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo.** Rev. adm. empres. vol.25 no.4 São Paulo Oct./Dec. 1985 Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901985000400007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901985000400007). Acesso em: 09 dez. 2023

UBER. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona.** 16 set. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 23 nov. 2023.

UBER. **Termos e Condições do Programa Uber Pro.** 29 jun. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=uber-pro-program-terms>. Acesso em: 16 dez. 2023

VIANA, Renan. **O Direito do Trabalho e a revolução industrial 4.0.** 11 mar. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/321468/o-direito-do-trabalho-e-a-revolucao-industrial-4-0>. Acesso em: 10 nov. 2023.