



FACULDADE

**ViaSapiens**

A IDENTIDADE DO CONHECIMENTO

**FACULDADE VIA SAPIENS – FVS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MARIA THAMYRES DE SOUSA ARAGÃO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO OS IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO**

Orientador(a): Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes.

TIANGUÁ – CE

2025.2

MARIA THAMYRES DE SOUSA ARAGÃO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO OS IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO**

Monografia apresentada à Faculdade  
ViaSapiens – FVS como requisito parcial para  
a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Me. Francisco Danilo de  
Souza Gomes

Orientador metodológico: Professor Me.  
Francisco Danilo de Souza Gomes.

TIANGUÁ – CE

2025.2

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Faculdade ViaSapiens  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A659u ARAGÃO, MARIA THAMYRES DE SOUSA .  
UBERIZAÇÃO DO TRABALHO OS IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O  
FUTURO: / MARIA THAMYRES DE SOUSA ARAGÃO - 2025.  
46 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Faculdade ViaSapiens,  
Bacharelado em Direito, Tianguá. 2025

Orientação: Me. FRANCISCO DANILO DE SOUZA GOMES  
1. Uberização. 2. Plataformas digitais. 3. Direito do trabalho. 4.  
Seguridade social. 5. Regulamentação específica. I. Título.

CDD 340

FACULDADE VIASAPIENS – FVS  
 ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE DIREITO

Em 15 de dezembro de 2025, às 18h00min, no Auditório 01 da Faculdade ViaSapiens, de modo presencial, compareceram para a **DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA** do curso de graduação Direito, requisito obrigatório para a obtenção da aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, o (a) aluno (a): **MARIA THAMYRES DE SOUSA ARAGÃO**, tendo como título do Trabalho **“UBERIZAÇÃO DO TRABALHO OS IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO”**, e os professores que constituíram a Banca Examinadora:

- a) Professor-orientador: Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes;
- b) Professora-examinadora: Profa. Esp. Yara Cavalcante da Silva;
- c) Professor-examinador: Prof. Esp. Daniel de Vasconcelos Mello.

Após a apresentação da Monografia e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi Aprovado, com média 10,0, (10,0), a partir das seguintes notas:

EXAMINADOR(A)	NOTA	VISTO
Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes	10,0	<i>Francisco Danilo de Souza Gomes</i>
Profa. Esp. Yara Cavalcante da Silva	10,0	<i>Yara Cavalcante da Silva</i>
Prof. Esp. Daniel de Vasconcelos Mello	10,0	<i>Daniel de Vasconcelos Mello</i>

Eu, Francisco Danilo de Souza Gomes, professor-orientador, lavrei a presente ata, que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

**Reformulações:**

- Não.
- Sugeridas
- Exigidas

*Francisco Danilo de Souza Gomes*  
 Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes  
 Orientador

*Yara Cavalcante da Silva*  
 Professora Esp. Yara Cavalcante da Silva  
 Examinadora

*Daniel de Vasconcelos Mello*  
 Professor Esp. Daniel de Vasconcelos Mello  
 Examinador

*Maria Thamyres de Sousa Aragão*  
 MARIA THAMYRES DE SOUSA ARAGÃO  
 Aluna

Dedico este estudo monográfico a Deus e a Nossa Senhora, que estiveram comigo em todos os momentos. Dedico também ao meu esposo, aos meus pais e aos meus colegas, em especial, aos que mais me ajudaram na conclusão dessa jornada acadêmica.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, que ilumina meus passos e orienta minha trajetória, minha eterna gratidão. Sei que cada experiência que vivi aconteceu no momento certo, conforme Seu desígnio. Obrigada por me amparar nos momentos de dúvida, por renovar minhas forças quando me senti exaurida e, por meio da intercessão de Nossa Senhora, me conceder a coragem e a perseverança para chegar até este marco.

Ao meu esposo, Gean, meu parceiro e apoio constante, que compartilhou comigo cada desafio e cada vitória desta caminhada. Ao meu pai, Telmo, cuja presença e incentivo foram pilares fundamentais durante esses cinco anos. Hoje celebramos juntos: seu sonho se realiza junto ao meu, ao me ver formada em Direito.

À minha mãe, Rosimar, que com paciência e amor soube acalmar meus momentos de ansiedade, sempre me encorajando com fé e confiança de que tudo daria certo.

À minha avó, que sempre me esperava no portão ao chegar da faculdade, torcendo por mim e celebrando cada pequeno avanço, enchendo minha trajetória de carinho e incentivo.

Às minhas amigas Natiele e Carol, que estiveram comigo em boa parte dessa jornada, oferecendo suporte, companhia e dividindo comigo a exaustão de dias intensos de trabalho. À minha amiga Alice, que tornou minhas noites mais leves e alegres com sua presença constante e amizade verdadeira.

A todos que fizeram parte dessa trajetória, minha profunda gratidão. Vocês tornaram cada passo mais significativo e cada conquista mais especial.

“Comece fazendo o que é necessário, depois o que é possível, e de repente você estará fazendo o impossível.”

- São Francisco

## RESUMO

Acredita-se que o avanço tecnológico alterou drasticamente a forma como o ser humano interage com o mundo. Nesse sentido, a uberização é uma das principais alterações pois redefine as relações laborais. A autonomia promovida por esse novo mercado de trabalho esconde a precarização e gera um grande dilema devido à ausência de benefícios tradicionais gerando insegurança. Diante deste cenário surge o seguinte questionamento: Quais as tendências futuras mais prováveis para o trabalho uberizado e quais os impactos dessas mudanças para o direito do trabalho e para a seguridade social? O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar as tendências mais evidentes nesse novo modelo laboral como a expansão para novos setores, o aumento no número de trabalhadores informais que ficam cada vez mais vulneráveis e desprotegidos pela CLT, e a necessidade de uma regulamentação específica que ampare os direitos desses trabalhadores. Por fim será analisado outro ponto bem relevante: os impactos dessas alterações no direito do trabalho e na seguridade social. A presente pesquisa será conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica. Serão utilizados materiais doutrinários, artigos científicos e legislações pertinentes. Com esse estudo será evidenciado a importância da criação de um novo modelo jurídico garantindo direitos básicos e justos aos trabalhadores sem que as características que compõem essa atividade sejam comprometidas.

**Palavras-chave:** Uberização; Plataformas digitais; Direito do trabalho; Seguridade social; Regulamentação específica.

## ABSTRACT

It is widely believed that technological advancement has drastically transformed the way human beings interact with the world. In this context, platform-based work, known as uberization, represents one of the most significant changes as it redefines labor relations. The autonomy promoted by this new labor market conceals precarious working conditions and poses a major dilemma due to the absence of traditional labor benefits, generating job insecurity. Based on this scenario, the present study seeks to answer the following question: what are the most likely future trends for platform-based work, and what are the impacts of these changes on labor law and social security? This undergraduate thesis aims to analyze the most evident trends within this new labor model, such as its expansion into new economic sectors, the growing number of informal workers who are increasingly vulnerable and unprotected by the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), and the need for specific regulation to safeguard workers' rights. Furthermore, the research examines the impacts of these changes on labor law and social security systems. The study adopts a qualitative approach based on a literature review, drawing on doctrinal materials, scientific articles, and relevant legislation. The results highlight the importance of creating a new legal framework capable of guaranteeing fair and basic rights to workers without compromising the defining characteristics of platform-based labor.

**Keywords:** Uberization; Digital platforms; Labor law; Social security; Specific regulation.

## LISTA DE SIGLAS

**CF** – Constituição Federal de 1988.

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho.

**FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho.

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

**INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social.

**INPS** – Instituto Nacional de Previdência Social.

**IAPAS** – Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social.

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho.

**FAT** – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

**MPT** – Ministério Público do Trabalho.

**AMAA** – Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos.

**Ipea** – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

**SUVA** – Agência Suíça de Seguridade Social.

**TICs** – Tecnologias da Informação e Comunicação.

**EUA** – Estados Unidos da América.

**PMDB-RR** – Partido do Movimento Democrático Brasileiro – Seção de Roraima.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>1. CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.</b>	<b>14</b>
1.1. REFORMA TRABALHISTA DE 2017 (LEI Nº 13.437/2017)	18
<b>2. O TRABALHO UBERIZADO</b>	<b>23</b>
2.1. A FRAGILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	23
2.2. A REALIDADE DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS	27
2.3. IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS	30
<b>3. O ENFOQUE JUDICIAL</b>	<b>33</b>
3.1. A SEGURIDADE SOCIAL NO CONTEXTO DO TRABALHO UBERIZADO	33
3.2. CRITÉRIOS PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	37
3.3. JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL	40
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>45</b>

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é marcado por uma jornada de constantes transformações, que molda a forma como a sociedade vive e se relaciona. Na pré história o trabalho era voltado à sobrevivência que se dava através da caça, da pesca e do plantio. Com o passar do tempo o trabalho foi se adaptando a sociedade, surgindo divisões mais complexas do trabalho. Atualmente o trabalho é marcado por um processo de globalização e avanço tecnológico.

A evolução tecnológica e a globalização alteraram as relações de trabalho no mundo todo, que diante de um cenário de desemprego contribuíram para o surgimento de modalidades de trabalho remoto e trabalho por demanda. diante dessa realidade o fenômeno da uberização é cada vez mais evidente, por ser visto como uma alternativa diante da escassez de empregos formais.

A "uberização" do trabalho, é um modelo de serviço que acontece por intermédio de plataformas digitais, representando um desafio significativo para o direito do trabalho. As relações de trabalho tradicionais, baseadas na subordinação e na proteção do trabalhador, estão sendo substituídas por um novo formato em que o trabalhador é classificado como autônomo, sem vínculo empregatício e, conseqüentemente, sem direitos trabalhistas.

A classificação de trabalhadores como "autônomos" ou "parceiros" em plataformas digitais está intrinsecamente ligada à precarização do trabalho, permitindo que as empresas se desobriguem de obrigações trabalhistas essenciais. Salários fixos tornam-se variáveis, e dependentes da demanda e de algoritmos, gerando instabilidade financeira, enquanto a ausência de férias remuneradas, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego deixa os trabalhadores desprotegidos em situações de necessidade. (SLEE, 2017)

A narrativa de "ser o próprio patrão", propagada por essas empresas, mascara a realidade da exploração, pois a tecnologia intensifica a jornada de trabalho, obliterando a distinção entre tempo de trabalho e tempo livre. Essa "autonomia" é ilusória, já que os trabalhadores estão sujeitos a algoritmos e políticas das plataformas, que controlam a forma como o trabalho é realizado, enquanto a pressão por resultados e a competição entre trabalhadores intensificam a exploração. A falsa ideia do empreendedorismo individual camufla a realidade da subordinação aos algoritmos, resultando em aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores, precarização das condições de trabalho, erosão dos direitos trabalhistas conquistados historicamente e aumento da desigualdade social.

A ausência de um contrato formal entre "patrão" e "empregado" nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais é um aspecto preocupante que evidencia o avanço

de uma agenda liberalizante que fragiliza direitos trabalhistas historicamente conquistados.

Essa informalidade dificulta a comprovação do vínculo empregatício e a garantia dos direitos trabalhistas, contribuindo para a precarização do trabalho e deixando os trabalhadores vulneráveis e desprotegidos. A flexibilização das leis trabalhistas e a desregulamentação do mercado de trabalho favorecem a informalidade e a precarização, enquanto a narrativa da "liberdade" e da "autonomia" individual mascara a realidade da exploração e da falta de proteção social (Antunes, 2019)

A crescente adesão dos trabalhadores a aplicativos e plataformas como mediadores para a venda de sua força de trabalho exige uma análise crítica dos impactos dessa nova realidade, sendo necessário analisar como a tecnologia impacta as relações trabalhistas. A realização de estudos que analisem os impactos da "uberização" na legislação trabalhista é fundamental para encontrar alternativas que assegurem a proteção dos trabalhadores nesse novo cenário, sendo necessário um debate público para que se encontre novas formas de regulamentação.

Diante dessa análise o presente trabalho, possui como objetivo geral analisar as consequências do trabalho uberizado frente a um cenário que mascara o desemprego e esconde um trabalho precarizado, com jornadas exaustivas, e ausências de direitos básicos ao trabalhador. Além do mais, a ausência de vínculos formais produzirá efeitos futuros que comprometem a economia, desafia o sistema jurídico e enfraquece a seguridade social, portanto se faz necessário uma análise das políticas públicas e da legislação para que os desafios futuros pertinentes a esse novo modelo laboral sejam enfrentados de forma eficaz e legal.

## 1. CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

Para abordarmos o surgimento do direito do trabalho é imperioso uma análise dos grandes marcos históricos que moldaram as relações de trabalho. O trabalho é o elemento central da evolução humana presente em toda a história da humanidade, nos primórdios o trabalho era voltado a economias de subsistência, o qual o homem teria que caçar, pescar e colher frutos para garantir sua sobrevivência. com passar do tempo o trabalho tomou novas formas, as pessoas começaram a se especializar e exercer tarefas distintas como agricultores, artesãos, comerciantes, entre outros.

A escravidão foi um modelo de trabalho instituído no Brasil em meados da década de 1530, que permeou por mais de 300 anos, esse período é marcado pela colonização portuguesa no território. Tal processo ocorreu inicialmente pela escravidão indígena, e ao longo do tempo se tornou predominantemente africana. milhares de africanos foram trazidos ao Brasil por meio do tráfico negreiro que foi uma atividade realizada entre os séculos XV e XIX, durante a qual aproximadamente cinco milhões de africanos eram trazidos a força para serem escravizados no continente europeu e no continente americano.

Até 1831 no Brasil a escravidão se dava principalmente pelo tráfico de pessoas, mas após essa data começou a ocorrer também pelo nascimento, essa situação perdurou até a promulgação da Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871. Segundo Kátia Mattoso, “a prática jurídica brasileira, como a de todas as sociedades de regime escravista, manda que o filho da escrava nasça escravo, mesmo se o pai é um homem livre: 'Partus sequitur ventrem'”. Prossegue a mesma autora: “a criança gerada por obra do senhor é livre após a morte de seu pai. Mesmo assim é preciso que tenha sido reconhecida [...]”.

Mas foi no dia 28 de setembro de 1871 que surgiu a lei 2.040 que ficou conhecida como a lei do ventre livre, que determinava que crianças nascidas de pais escravos estariam livres. Para Lenine Nequete a Lei do Ventre Livre foi uma conquista jurídica importantíssima:

porque não legislou, note-se bem para escravos realmente existentes na realidade extra-uterina, nem mesmo na realidade intra-uterina; sim para escravos mentalmente existentes, escravos do futuro, e no presente representáveis pelo ventre vácuo da mulher escrava; isto é, pelo ventre materno em possível produção de filhos, produção incerta em função da esterilidade também possível da mulher. 21

O tráfico no Brasil passou a ser proibido apenas em 1850, resultado das pressões inglesas que levaram à aprovação da lei de Eusébio de Queiroz. Mas antes desse período os escravos eram considerados propriedades dos seus senhores e não tinham nenhum direito, não

recebiam salário, apenas alimentação e vestes precárias, não havia jornada de trabalho, e era marcado por muita violência.

Segundo Martins (2007) a escravidão foi a forma inicial de trabalho na qual o escravizado era considerado apenas “uma coisa” e sem nenhum direito, seu único direito era trabalhar até o fim de sua vida ou até perder a condição de escravo.

Com o declínio do sistema escravista, o Brasil precisou reorganizar seu modelo de trabalho, com isso imigrantes se tornaram a parte central da mão de obra brasileira.

Conforme José de Souza Martins destaca em sua obra:

O estudo das origens do trabalho livre, em particular relacionadas com a imigração, é um passo essencial para penetrarmos na realidade social de amplos contingentes de trabalhadores do Brasil de hoje (...). o contingente brasileiro de trabalhadores livres era, nessa época [segunda metade do séc. XIX], constituído principalmente de imigrantes estrangeiros (Martins, 1979: p. 118, ênfase no original).

Após a abolição da escravatura com Lei Áurea (1888), o país passou a depender do trabalho livre, foi nesse período que as vagas que eram anteriormente ocupadas por escravos foram ocupadas por mão de obra europeia, principalmente nas lavouras de café. segundo Maurício Godinho (2017, p.114) “apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil”

Em 1889 surge a república velha período iniciado com a proclamação da república ocorrida no dia 15 de novembro, marcado por indústrias têxteis, alimentícias e de bens de consumo, e com péssimas condições de trabalho. Durante a república o governo não intervia nas relações trabalhistas e com isso os operários enfrentavam longas jornadas de trabalho, salários baixos, e condições desumanas.

De acordo com Viana (2013), no Brasil desse período o liberalismo predominava, ou seja, o Estado não deveria interferir nas relações trabalhistas, deixando que empregado e empregador decidissem suas questões. diante de um cenário precário e marcado por desigualdades sociais, greves e movimentos operários começaram a surgir, demonstrando a insatisfação dos trabalhadores, o que levou o governo de Getúlio Vargas a criar leis que regulamentam as relações individuais e coletivas do trabalho. no dia 1 de maio de 1943 foi aprovada por decreto a CLT (consolidação das leis trabalhistas). De acordo com Melo, Santos e Itália (2018):

As regras trabalhistas foram sendo criadas aos poucos ao longo de toda a Era

Vargas. Elas eram, às vezes, redundantes ou contraditórias. A CLT, a Lei nº 5.452, que entrou para a história como a consolidação das leis do trabalho, foi assinada em 1º de maio de 1943. Como parte da propaganda, a assinatura se deu no estádio de São Januário, na Zona Norte do Rio de Janeiro. O texto reunia normas já existentes, eliminava redundâncias e também introduziu novas regulamentações (MELO; SANTOS; ITÁLIA, 2018, p.18).

Já para Paulo Renato Fernandes: "A CLT representou um movimento histórico importantíssimo para o Brasil na época. Quando foi criada, tínhamos uma população predominantemente agrária, e a CLT foi arrojada, porque olhava para o futuro da urbanização, o rompimento da política do 'café-com-leite', pavimentando o caminho para o Brasil ingressar no capitalismo de fato" sendo fruto de reivindicações sociais e trabalhistas e da necessidade de regulamentação trabalhista Getúlio a apresenta a CLT assegurando os primeiros direitos básicos aos trabalhadores como salário mínimo, jornada de trabalho de até horas por dia, férias anuais e liberdade sindical.

No entanto discussões sobre como seria definido o “salário mínimo” surgiram resultando em um novo decreto no dia 1 de maio de 1940 que definia parâmetros para seu cálculo. Carone (1977), afirma que com base nos dados do ministério do trabalho e do documento “Alguns aspectos da política do salário mínimo” o salário deveria ser suficiente para:

Todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, como capaz de satisfazer, na época atual e nos pontos do país determinados na tabela anexa, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (CARONE, 1977, p. 116).

A partir dessas regulamentações e condições no mundo trabalho um documento ganhou relevância a carteira de trabalho, um mecanismo formal de registro da trajetória do trabalhador, com a função de identificar os trabalhadores mais comprometidos e os que frequentemente mudavam de trabalho, que na época eram comprados com uma “abelha sem parada certa”.

Ao longo da história o direito do trabalho surgiu diante da necessidade de uma regulamentação fazendo com que o estado assumisse posição de controle nas relações trabalhistas. Diante de conflitos que ocorriam dentro da própria empresa de forma violenta e desorganizada, o governo a fim de ordenar e organizar criou um espaço institucional, onde conflitos seriam analisados e resolvidos de forma equilibrada e justa.

Assim a constituição de 1988, expandiu significativamente os direitos dos empregados, enaltecendo o trabalhador. Com essas alterações o trabalhador urbano e rural passou a ser tratado de forma igualitária e com os mesmos direitos. No entanto, trabalhadores

autônomos, avulsos e de outras categorias não foram incluídos pela constituição, ficando desprotegidos e sem respaldo jurídico adequado por um período.

Essa situação veio a ser alterada apenas em 2004 com a Emenda Constitucional nº. 45 que trouxe mudanças significativas para o Poder Judiciário brasileiro, em especial para a justiça do trabalho. Essa ementa corrigiu falhas e atualizou o sistema jurídico trabalhista, o artigo 114, inciso I sofreu modificações ampliando a competência da justiça do trabalho alcançando todas as relações de trabalho.

Ademais nota-se que a trajetória da justiça do trabalho no transcurso de sete décadas sofreu importantes transformações que surgem como resposta às demandas da sociedade (VILLELA 2010), atualmente com a globalização e a tecnologia o mundo do trabalho enfrenta novos desafios, o surgimento de um novo modelo laboral conhecido como uberização do trabalho que é caracterizado pela ausência de vínculo formal, flexibilidade e insegurança jurídica e que virou alvo de discussões complexas no direito do trabalho evidenciando a necessidade de novos mecanismos capazes de assegurar direitos aos trabalhadores inseridos nesse contexto.

Esse fenômeno é vendido como atraente pois propaga a ideal de se tornar empreendedor, com flexibilidade na jornada de trabalho, e um retorno financeiro imediato, mas que esconde uma estrutura de controle e exploração diferente da tradicional. Conforme Abílio (2020) explica:

(...) nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes enxutas que se desvencilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabelecem-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhado (Abílio, 2020, p. 115).

Abílio ainda aponta que além de o trabalhador ter toda a responsabilidade e arcar com os custos da prestação de serviço, quem toma todas as decisões é a empresa que define os valores, quando se pode trabalhar e como deve ser feito. A autora Vidigal também segue o mesmo pensamento de Abílio:

A precificação é feita pela empresa. As jornadas podem ser extensas e intensas. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais. Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles. As férias”, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas,

sem apresentação de maiores explicações. A contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria (VIDIGAL apud VIDIGAL, 2021, p.6).

### 1.1. REFORMA TRABALHISTA DE 2017 (LEI Nº 13.437/2017)

O direito do trabalho no Brasil está intimamente relacionado às evoluções sociais ocorridas ao longo da história, por muito tempo a economia do Brasil foi predominantemente agrária, mas com o avanço da industrialização em meados de 1930 as relações trabalhistas ganharam notoriedade e urgência por regulamentação.

Foi nesse contexto que no dia 1º de maio de 1943 que Getúlio Vargas criou por meio do decreto-lei nº 5.452 a Consolidação das leis trabalhistas com o objetivo de unir tudo que estava esparso, sendo um grande avanço da classe trabalhista (Brasil, 1943).

A CLT foi um grande marco para a época pois dava aos trabalhadores uma maior segurança para gozar de seus direitos como férias, jornada de trabalho de até 8 horas diárias, salário mínimo, décimo terceiro, repouso semanal, carteira assinada, dentre outros. (Senado Federal, 2023). Nas décadas seguintes a CLT ganhou uma aliada na constituição federal que surgiu no ano de 1988 ampliando direitos fundamentais, como a licença-maternidade, a jornada máxima de 44 horas semanais, FGTS, dentre outros.

Durante muitos anos a Consolidação das leis do trabalho seguiu sendo a principal norma reguladora do trabalho no Brasil, entretanto o cenário laboral passou a enfrentar novas mudanças, com o avanço tecnológico e o progresso da globalização debates sobre a inflexibilidade da legislação trabalhista tornaram-se mais frequentes e intensas acarretando na aprovação da reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), implementada sob o governo de Michel Temer, proposta no dia 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados, com o intuito de adequar as novas relações de trabalhos.

“O sentido da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017, está ligado ao antigo objetivo do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.” (Delgado, 2017, p.39).

Com a reforma trabalhista as normas se tornaram mais flexíveis priorizando o que era negociado entre as partes, alterando profundamente a CLT, que se caracterizava por sua rigidez, gerando novos debates pois muitos consideravam o regime jurídico da CLT uma barreira para a transformação do mercado enquanto outros se sentiam seguros e estáveis com

esse regime. Com a reforma a lei passou a ter menos relevância em detrimento dos acordos coletivos entre sindicatos e empresas

A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas.(...) Repita-se, não se busca com esse dispositivo reduzir direitos dos trabalhadores, mas apenas permitir que regras rígidas da CLT possam ser disciplinadas de forma mais razoável pelas partes, sem que haja o risco de serem invalidadas pelo Judiciário, contribuindo para uma maior segurança jurídica nas relações de trabalho. Em suma, modernizar a legislação sem comprometer a segurança de empregados e empregadores (MARINHO, 2016, p. 19 e 26).

Desde o governo da Dilma Rousseff a nova reforma vinha a ser discutida, mas só chegou a ser aprovada no governo de Michel Temer, o projeto foi aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários, os defensores da reforma trabalhista tinham como principal argumento que ao aprovar a reforma, impulsiona a criação de 6 milhões de empregos em dez anos, com 2 milhões nos primeiros dois anos (Krein, Gimenez, e Santos 2018).

O Senador Romero Jucá (2017), expôs os avanços que se buscava atingir com a nova legislação:

Essa lei que vamos aprovar hoje é moderna, uma lei que vai gerar empregos, criar oportunidade. Principalmente para os jovens terem a condição do primeiro emprego, porque hoje o desemprego é muito grande, mas quem sofre mais com o desemprego é a juventude brasileira - Romero Jucá (PMDB-RR)1 .

Contudo a realidade foi bem diferente a taxa de desemprego que estava em 12,9% em julho de 2017, continuou alta, atingindo o pico de 14,9% em março de 2021(KREIN, J. D. 2019). O objetivo inicial era combater o desemprego por meio da flexibilidade nas relações de emprego removendo diversos direitos trabalhistas tradicionais, a Lei nº 13.467/2017, alterou 201 pontos da legislação trabalhista (Krein & Colombi, 2019).

Com a reforma novas modalidades de contratação surgiram como o trabalho intermitente e o teletrabalho. A Lei nº 13.467/2017, apresenta mais detalhes sobre o trabalho intermitente e o teletrabalho.

No caso do trabalho intermitente, a CLT estabelece:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto

para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (BRASIL, 1943)

Já no caso do teletrabalho, o art. 75-B estabelece:

“Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho” (BRASIL, 1943).

Segundo Mauricio Godinho e Gabriela Delgado o trabalho é descaracterizado como teletrabalho quando o comparecimento do empregado a empresa é recorrente, sobretudo se for como meio de controlar a jornada do trabalhador. Diante das mudanças legislativas, parte da doutrina reconhece que o regime do teletrabalho previsto no artigo 62 da CLT, é excluído das regras aplicáveis à jornada de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, por meio da Nota Técnica de nº 727, a Lei nº 13.467 de 2017, critica tal exclusão, visto que a ausência de limites formais à duração da jornada diária, conduz a um aumento significativo de horas trabalhadas.

Essa flexibilização é o elemento principal do modelo de trabalho uberizado, em que a ausência de delimitação da jornada de trabalho, cria um cenário onde o trabalhador não tem hora definida ampliando as exigências sobre sua disponibilidade.

Um dos congressistas, o senador Paulo Rocha (2018), afirmou perante o plenário que as alterações, ao contrário do que foi dito, provocaram desemprego e redução de salários:

A classe trabalhadora foi exposta a mais uma série de desmontes de direitos conquistados com suor e sangue. A desfaçatez e a hipocrisia não têm limites. Argumentou-se que a reforma trabalhista seria boa para os trabalhadores, que ampliaria o emprego e as possibilidades de renda. A realidade mostra o contrário: o total de trabalhadores com carteira assinada no setor privada caiu ao menor patamar já registrado nas pesquisas

Para além, a possibilidade de as partes estabelecerem, por meio de acordo a jornada de trabalho, tem resultado um aumento significativo nos números de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, devido ao cansaço excessivo dos trabalhadores.

Sob a justificativa de solucionar problemas de desemprego, a reforma trabalhista promoveu políticas de flexibilização dos direitos trabalhistas, o que contribuiu para o avanço do chamado trabalho uberizado, um modelo marcado pela aparente autonomia, flexibilidade

da jornada, e a terceirização dos serviços que traz consigo elementos de precarização. De acordo com a afirmação de Tocantins (2018):

Práticas como a terceirização desenfreada contribuem imensamente para não concretização de direitos trabalhistas, pois ao transferir responsabilidades empregatícias às empresas interpostas, inúmeras vezes, visa eximir-se das responsabilidades advindas do contrato de trabalho, que se utilizado como forma de reduzir custos na produção, novamente configura em concorrência desleal (TOCANTINS, 2018, p.2).

No Brasil, esse cenário encontrou terreno fértil pois enfrentava elevados índices de desemprego, segundo o IBGE (2019) a taxa de desemprego no Brasil se aproximava dos 12% ou seja cerca de 12,515 milhões de brasileiros fora do mercado de trabalho.

Segundo o IBGE, em 2022 o número de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços no Brasil era 1,5 milhão, o equivalente a 1,7% da população ocupada no setor privado (IBGE, 2022).

Apesar dos defensores da reforma afirmarem que ela criou mais empregos e facilitou relações de trabalho informais, os críticos dizem que as novas regras contribuíram para um cenário de maior insegurança, salários mais baixos e uma precarização geral das condições laborais para uma parcela significativa da população. (CRUZ; BISPO, 2018).

Nesse contexto, é possível observar que a Reforma Trabalhista de 2017, embora tenha sido apresentada como uma modernização das relações de trabalho, acabou acelerando o fenômeno da uberização, marcada pela informalidade, pela flexibilização de direitos e pela precarização das condições laborais.

Para Garcia (2017), a redução dos direitos trabalhistas não pode ser vista como a única solução para estabilizar a economia, o autor defende que diante da carga tributária elevada, que acaba gerando altos custos aos empregadores, essa medida não acaba sendo a mais viável.

Ainda seguindo esse raciocínio, Cruz e Bispo (2018) defendem a importância de harmonizar a economia, os empregos e os direitos trabalhistas, sem deixar que o trabalho humano se transforme em mercadoria.

A reforma trabalhista brasileira se sustenta no tripé flexibilização das relações de trabalho, fragilização das instituições de proteção e individualização dos riscos, e objetiva o detrimento da proteção social dos trabalhadores (KREIN; COLOMBI, 2019, p.1).

Segundo Krein e Colombi (2018), a Legislação Trabalhista sofreu aproximadamente duzentas alterações, incluindo remuneração que é de acordo com o serviço

prestado, jornada de trabalho que depende da demanda, e novos modelos de trabalho como o trabalho o intermitente, entre outras alterações que possibilitam ao empregador adaptar a utilização do trabalho conforme a demanda.

Krein e Colombi (2018) também ressalta que a reforma trabalhista se apoia em três pilares: flexibilização, fragilidade nos direitos trabalhistas e a individualização dos riscos, o que reduz a proteção social dos trabalhadores.

## **2. O TRABALHO UBERIZADO**

### **2.1. A FRAGILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Com a ascensão das plataformas a ‘uberização’ se popularizou, esse termo é inspirado da forma de organização da empresa Uber, mas abrange os demais aplicativos que atuam como uma nova modalidade de trabalho onde entregas, transportes e serviços são ofertados através de aplicativos, esse modelo de trabalho vem gerando grandes embates por se apresentar como um modelo que garante autonomia e flexibilidade, mas que na prática provoca uma precarização do trabalho, que impõe ao trabalhador jornada de trabalho instável e uma desproteção laboral.

Para compreendermos melhor o funcionamento das plataformas digitais e como elas modificam seus modelos de negócio, precarizando as relações de trabalho e extraindo ao máximo a mais-valia, faz-se necessário observarmos a explicação de Kalil (2020), acerca da plataforma Uber, considerada a plataforma mais conhecida desse novo modelo laboral:

A Uber é a empresa proprietária da plataforma mais famosa no mundo do setor de transporte, que utiliza trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Fundada em 2010 e com sede em São Francisco (EUA), tornou-se referência para empresas que adotam essa forma de trabalho. Atualmente, opera em mais de 10.000 cidades no mundo de 69 países diferentes e com mais de 5 milhões de motoristas. No Brasil, atua em mais de 500 cidades e trabalha com mais de 1 milhão de motoristas. A empresa não considera que atua no setor de transporte, mas no de tecnologia, e que criou um aplicativo que conecta consumidores e motoristas que oferecem serviço de transporte individual privado. A Uber considera os motoristas como “parceiros” e os classifica como trabalhadores autônomos. Em 2017, o valor de mercado da plataforma era de US\$ 48 bilhões, teve uma receita de US\$ 7,5 bilhões e um prejuízo de US\$ 4,5 bilhões (Kalil, 2019, p. 110).

Por meio de estratégias jurídicas, empresas como Uber, modificam seu modelo de negócios, com o objetivo de impedir um reconhecimento formal, dessa forma toda responsabilidade é atribuída ao trabalhador. A promessa dessas empresas é que o trabalhador decida a sua jornada de trabalho e conseqüentemente o quanto ganhará, dessa forma se eximindo de toda responsabilidade legal, e se apresentando apenas como intermediadora de serviços.

Esse novo modelo de trabalho, que ocorre pela intermediação de serviços por meio de plataformas digitais, representa um desafio significativo para o direito do trabalho. Isso porque relações de trabalho tradicionais, baseadas na subordinação e na proteção do trabalhador, acabam sendo substituídas por um novo formato em que o indivíduo é classificado como autônomo, sem vínculo empregatício e, conseqüentemente, sem direitos trabalhistas.

Essas transformações no mercado de trabalho ocorrem porque, a classe trabalhadora diante de elevados níveis de desemprego se vê compelida a remanejar seu serviço como uma alternativa de sobrevivência. Nesse contexto muitos optam por trabalhar informalmente para plataformas que por sua vez se torna a principal fonte de renda dessa parcela da população, provocando uma desregulação das relações de emprego. para Antunes (2020), O que tem sido constatado é que o trabalho uberizado corresponde a um trabalho informal, flexível e precário, isso por que houve um enfraquecimento de direitos que foram conquistados em mais de sete décadas.

Conforme dados divulgados pelo IBGE, em 2022 o número de desempregados no primeiro semestre chegava acerca de 12 milhões de pessoas, esse cenário foi propício para o crescimento dos empregos informais. (IBGE, 2022).

Em decorrência de crises econômicas, e elevados índices de desemprego, a busca por redução de custos operacionais fez com que novas formas de exploração produtiva surgissem. Esse movimento vem sendo classificado por muitos doutrinadores como Indústria 4.0, conforme Antunes (2018, p. 35), não se trata da substituição da força de trabalho humana, pela tecnológica, e sim de uma reconfiguração do papel exercido pelos trabalhadores. Conforme menciona:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

A quarta revolução que vivemos hoje, é marcada por um “profundo processo de aceleração social e uma completa metamorfose no mercado de trabalho” Schwab (2016), a implementação de tecnologia avançada como inteligência artificial, big data, machine learning impulsionou a maximização de lucros e redução de custos das empresas.

Essa revolução levou à proliferação de trabalhos intermitentes onde plataformas digitais conectam o trabalhador e o consumidor por meio da chamada economia do compartilhamento. Neste modelo as pessoas passam a compartilhar, consumir bens e serviços sem adquirir novos bens otimizando recursos. Assim o trabalhador passa a ser proletariado de serviços da era digital, que impelido pela escassez de oportunidades no mercado formal, e na busca pelo sustento adere ao serviço uberizado, no entanto esse modelo de trabalho extrai ao

máximo a mais-valia do trabalhador, e sem a garantia dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) gerando uma precarização do trabalho. (Antunes, 2018).

Segundo Antunes (2008), a precarização do trabalho tem caráter estrutural intrínseco da reestruturação produtiva e organizacional adotada pelas empresas, com o objetivo de maximizar os lucros a partir do aumento de produtividade da mão de obra ao passo em que reduz os direitos trabalhistas e aumenta os postos de trabalho, esse contexto contribui para que indivíduos que estejam buscando trabalho, aceite condições de contratação precária sem contestação.

O ponto nevrálgico desse cenário refere-se à precarização do trabalho caracterizada pela falta de garantias e direitos trabalhistas. Os trabalhadores são definidos pelas plataformas como “parceiro” ou “autônomo” o que as exime da responsabilidade de direitos trabalhistas básicos como férias, 13º salário, licença-maternidade e segurança no trabalho. Conforme analisado pelo pesquisador (Souza, 2020) a uberização inaugura uma nova forma de exploração. Sob a fachada de autonomia os trabalhadores operam sob condições que se assemelham à subordinação.

Os trabalhadores são classificados como autônomos, pois, de acordo com as empresas, há liberdade de planejamento dos horários de trabalho, não existindo o dever em desempenhar uma quantidade mínima de horas por dia, semana ou mês. Nesse sentido, os trabalhadores ficariam disponíveis para a execução de tarefas conforme os seus demais compromissos pessoais ou profissionais. Contudo, em determinadas plataformas, assim que o trabalhador se conecta, busca-se influenciar a sua conduta, indicando como deve ser o comportamento perante o consumidor e a realização da tarefa, assim como mantê-lo em atividade e em disponibilidade o maior tempo possível. Isso ocorre com maior frequência no setor de transporte e de retirada e entrega de mercadorias, em que a oferta e a demanda são mais intensas e dinâmicas, as tarefas duram minutos e o trabalhador just-in-time é central para o desenvolvimento empresarial. Nos demais setores, as plataformas não atuam para interferir, nesses moldes, no comportamento dos trabalhadores (Kalil, 2019, p. 103).

Embora denominados como autônomos é notório uma relação de subordinação, ainda que haja similaridade com os modelos de trabalho tradicionais, esse modelo não se alinha com as definições tradicionais da CLT. A caracterização do vínculo trabalhista, demanda a presença dos requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da CLT sendo eles: subordinação, onerosidade, habitualidade, o que enfatiza debates sobre a natureza dos serviços nos aplicativos. Rodrigo Trindade representante da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), traz a importância de uma análise na legislação trabalhista que assegure condições mínimas de civilidade aos trabalhadores em ambientes cada vez mais dinâmicos e tecnológicos. (Agência Câmara de Notícias, 2021).

O núcleo do trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a relação de trabalho triangular, em que a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio do software para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador de serviços. Em regra, o aplicativo, um software que sistematiza o processamento de informações e dados para os seus usuários, é utilizado principalmente em telefone celulares e computadores e não é o meio principal para a execução da atividade, sendo por vezes usado de forma acessória e, em outras, sequer acionado. É por meio do aplicativo que os trabalhadores acessam a plataforma, a infraestrutura digital que coordena e organiza a atividade econômica desenvolvida pela empresa (Kalil, 2019, p. 100).

Esse modelo de trabalho embora vendido como flexível, conduz os trabalhadores a uma insegurança. A liberdade para escolher horários e a autonomia acarreta em uma instabilidade financeira. A ausência de um salário físico e a pressão por uma boa avaliação constantemente como notas, e feedback dados por usuários contribui para condições de trabalho hostil. A pesquisa realizada por Lima e Silva 2021 define a flexibilização oferecida pelas plataformas como ilusória, visto que os trabalhadores acabam aderindo uma dinâmica de competição e precarização que os torna vulneráveis.

O que inicialmente é “vendido” de forma atraente como um modelo de trabalho perfeito, que traz autonomia ao indivíduo, podendo este se tornar um empreendedor do seu próprio negócio autônomo, com flexibilidade de horários e retorno financeiro imediato, na verdade é uma ilusão das grandes empresas para o rápido crescimento econômico sem o devido respaldo dos direitos trabalhistas. Trata-se, pois, da precarização dos direitos trabalhistas (Lepper; Calcini, 2021, n.p).

Esse novo paradigma gera desafios para a regulamentação do trabalho pois muitas vezes os ambientes onde as plataformas atuam não são regulamentados o que cria um obstáculo para aplicação das leis trabalhistas tradicionais “A rápida evolução das tecnologias digitais e a emergência de novas formas de trabalho desafiam as estruturas regulatórias existentes, evidenciando a necessidade de uma adaptação das leis trabalhistas para abranger as especificidades das relações laborais contemporâneas” (Silva, 2021, p.1).

Além disso, a uberização representa um desafio considerável para a seguridade social. A inexistência de vínculo empregatício formal e a ausência de contribuição para previdência social geram um risco futuro à proteção social desses trabalhadores, que ficam desamparados em caso de doenças, acidentes ou aposentadoria. “Essa política tentava se equilibrar na estratégia de equilíbrio social, por meio daquilo que passou a ser denominado de “flexissegurança”, equilibrando ao mesmo tempo elementos de flexibilidade nas relações de

trabalho e segurança social, combinação essa sempre calçada em maior ou menor parte no subsídio aos desempregados”. (Santos, 2017, p. 257)

Os impactos da uberização transcendem nas relações de trabalho individuais, produzindo consequências significativas na estrutura social e econômica. A centralização de renda nas plataformas e a precarização agravam a desigualdade social, além de provocar uma desvalorização de profissionais tradicionais, visto que muitos trabalhadores aderem este modelo de trabalho informal em busca de melhores oportunidades. A uberização não apenas transforma a natureza do trabalho, mas também reconfigura as dinâmicas sociais, exacerbando as desigualdades existentes. (Santos, Oliveira 2022)

Por fim é inegável que esses impactos da uberização reverberam na estrutura da sociedade como um todo, exigindo uma reflexão aprofundada sobre suas consequências e sobre a necessidade de revisões legislativas que ofereçam um cenário mais justo a esses trabalhadores. “É fundamental que as legislações trabalhistas sejam revistas e adaptadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em um cenário de mudanças rápidas e profundas, como o que estamos vivendo com a uberização” (Silva, 2022)

## 2.2. A REALIDADE DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS

O artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, considera se empregado toda pessoa física que realize atividade de maneira não eventual para um empregador de forma remunerada. Essa relação é regida por alguns critérios previstos na CLT, além da remuneração, a não eventualidade que se refere a frequência da atividade que não pode ocorrer esporadicamente há também a pessoalidade, ou seja, a atividade deve ser exercida pelo próprio empregador não podendo ser transferida para outro. Por fim, a subordinação hierárquica, que estabelece que o empregado seguirá as determinações e orientações dadas pelo empregador.

O empregador é definido por Amauri Mascaro (2010) como toda pessoa física ou jurídica que exerça vínculo empregatício com seus empregados que não precisem necessariamente exercer atividade com fins lucrativos.

O que muitos empregadores alegam é que manter um empregado gera um ônus considerável, desde a contratação até o desligamento do funcionário. Sendo assim, a possibilidade de contar com mão de obra e se livrar de algumas obrigações se torna bem atrativa.

Alinhado com os altos custos para manter um funcionário e com os altos índices de desemprego, a uberização do trabalho surge como uma forma de unir os interesses do

desempregado e os interesses do empregador que passa a obter mais lucros e ter menos obrigações. A OIT 2006 traz no tópico 6 as conclusões do trabalho digno e economia informal:

A maior parte daqueles que ingressam na economia informal não o faz por escolha, mas por necessidade absoluta. Especialmente em situações de alto desemprego, subemprego e pobreza, a economia informal torna-se uma fonte potencial de geração de empregos e de renda, por oferecer acesso relativamente fácil, mesmo para pessoas com pouca instrução, qualificação ou recursos técnicos e financeiros. Entretanto, é raro que os postos de trabalho criados nesse contexto atendam aos critérios de trabalho digno. A economia informal também permite suprir as necessidades de consumidores de baixa renda, oferecendo bens e serviços acessíveis a preços reduzidos.

É possível observar uma realidade onde os trabalhadores estão desamparados e sem proteção trabalhista, o que criou um cenário propício para reivindicações e reclamações trabalhistas, conforme Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 44) não deve existir qualquer relação de trabalho que não esteja no alcance da legislação trabalhista, ele alega que se um modelo de trabalho é mais vantajosa e menos onerosa que outra ela tende a ser imposta aos trabalhadores.

Ao analisar os casos e pesquisas recentes é notório a complexidade e tensão da legislação trabalhista tradicional frente a esta nova realidade. Diversos casos judiciais têm sido essenciais para moldar a interpretação legal da relação existente entre plataformas e trabalhadores. O argumento das plataformas tem efeitos positivos, mas também efeitos negativos, a flexibilidade alegada pelas plataformas é vista como vantajosa tanto para os clientes quanto para os prestadores de serviços escondendo um cenário de precarização.

Esse argumento é ilustrado por Abílio, conforme mencionado em um artigo publicado na revista Brasil de Fato em junho de 2023 por Eugênio Bortolon:

O argumento é que ele oferece mais flexibilidade para ambas as partes. Nesse contexto, o profissional seria “o seu próprio chefe” e responsável pelo gerenciamento do seu tempo, ou seja, ele é quem define quantas horas irá trabalhar (Bortolon, 2023, n.p13)

O número de trabalhadores autônomos que atuam no setor de transporte de passageiros cresceu de 400 mil em 2012 para 1 milhão em 2022. Concomitantemente, a renda média desses profissionais teve uma redução drástica de R\$3.100 para R\$2.400, mesmo trabalhando em uma carga horária maior.

Enquanto o número de brasileiros que têm plataformas digitais como principal fonte de renda cresce a cada ano, motoristas e entregadores de aplicativos estão ganhando menos e enfrentando jornadas de trabalho mais longas que os demais trabalhadores, aponta um estudo do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (Ipea).

O mesmo aconteceu com entregadores, o número de entregadores aumentou em 2021 para 336 mil com uma redução de renda que passou de 2.250,00 para 1.650,00 comparado com o ano de 2015 que contava com apenas 56 mil entregadores conforme dados publicados pelo O Globo (2024). Enquanto a jornada de trabalho aumenta a renda vem diminuindo ano após ano, resultando em uma menor contribuição previdenciária

A dinâmica da contribuição previdenciária dos motoristas segue uma direção oposta à observada entre outros trabalhadores. Enquanto trabalhadores tradicionais aumentaram suas contribuições ao INSS, os motoristas autônomos contribuintes tiveram uma queda de 47,8% em 2015 para 24,8% em 2023. (O Globo,2024)

É evidente que a Justiça Trabalhista brasileira vem enfrentando muitas reclamações sobre a existência do vínculo trabalhista ou não. Em uma matéria publicada pelo *site Comjur.com* (2021) o ministro Ives Gandra definiu o trabalhador uberizado como detentor de flexibilidade e autonomia elementos que são incompatíveis com vínculos trabalhistas. Na mesma matéria o advogado Felipe Lepper e Ricardo Calcini definiram:

(...) Os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber: eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento (Lepper; Calcini, 2021, n. p).

Ronan Leal Caldeira, advogado da esfera trabalhista no escritório *GVM Advogados* discorda da decisão e acredita que a sentença possui grandes chances de ser reformada em instâncias superiores, sendo passível de recurso por parte da Uber. O advogado traduz tal sentença proferida como absurda, visto a inexistência do requisito de subordinação, bem como pela possibilidade de a Uber fechar suas portas no país (Valor Econômico, 2023).

Ainda que vendido como um trabalho atraente, a realidade no Brasil é cruel já que cerca de 20% a 30% dos valores recebidos dos clientes é repassado para as plataformas, sobrando um valor baixo para os motoristas que precisam arcar com despesas do veículo, do aparelho celular como internet e a responsabilidade por danos causados a terceiros.

Além de toda a questão social e econômica os trabalhadores uberizados no Brasil enfrentam problemas com sua segurança e falta de amparo em julho de 2020 a categoria realizou a primeira greve nacional, exigindo melhorias na remuneração, equipamentos de segurança, e fim de bloqueios arbitrários. (outras mídias 2025)

### 2.3. IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS

A uberização tem como principal característica a reestruturação do mercado de trabalho, sua promessa de flexibilidade e os impactos causados na legislação trabalhista são amplamente discutidos por autores e instituições.

O sociólogo Ricardo Antunes foi o escritor usado como base para a produção desse artigo, em obras como “O Privilégio da Servidão” (2018) e “Uberização, trabalho digital e indústria 4.0” (2020). Antunes explora as mudanças do trabalho na era digital, e à formação de um novo proletariado de serviços, na sua obra “O Privilégio da Servidão” pontuou que o modelo de trabalho uberizado reflete uma precarização do trabalho marcado pela informalidade e ausência de direitos trabalhistas, já na sua obra “Uberização, trabalho digital e indústria 4.0” Antunes aborda a transferência de riscos e encargos do empregador para o trabalhador, o que configura um enfraquecimento nos direitos trabalhistas.

O direito do trabalho tem como finalidade proteger trabalhador principalmente no contexto capitalista, o autor Maior (2019) ensina que proteção é a principal finalidade do direito do trabalho:

[...] a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital. O princípio é o que está no início e que justifica, à luz da Constituição, a aplicação ou o afastamento de uma regra. Regra e princípio, conseqüentemente, não são espécies de normas jurídicas, mas partes de um mesmo conceito. A regra só se tornará norma quando sua aplicação puder ser fundamentada no princípio que a instituiu. O princípio, assim, qualifica-se como o que está “no princípio mesmo” da criação de um determinado conjunto de regras (MAIOR, 2019).

Dessa forma é evidente que o estado exerce um papel importante nas novas configurações de trabalho. No entanto a realidade demonstra outro cenário, empresas como Uber, 99, Cabify, iFood, Loggi, Rappi, contabilizam cerca de 496 ações judiciais no tribunal superior do trabalho (TST) desde 2019, alguns ministros se negam a reconhecer o vínculo trabalhista como a ministra Maria Cristina Peduzzi que pontuou em seu voto: “Não há que se cogitar em subordinação entre trabalhador e plataforma digital” (Brasil de fato, 2023).

Já o procurador geral do estado de São Paulo, José Lima, pontuou que o mundo do trabalho é dinâmico e precisa se adequar às mudanças da sociedade. “Essa adaptação, no entanto, não pode significar precarização do direito do trabalhador. É preciso que o Estado elabore regras específicas para esse tipo de trabalho e que os direitos garantidos na Constituição de 1988 cheguem aos trabalhadores”, explica José Lima. (MPT, 2023).

Diante de um cenário de desamparo legal, os trabalhadores uberizados impulsionados pela necessidade se submetem a essas condições, onde se faz necessário ofertar serviços mais baratos, pois quem define o valor do seu serviço é a plataforma, que por sua vez oferta valores atrativos aos clientes e repassa apenas uma fração ao trabalhador, a outra parte do valor é retida pela empresa que alega ser uma taxa de intermediação do serviço. (Stefano, 2016).

Segundo uma pesquisa feita pelo IBGE durante os anos de 2022 a 2024, houve um crescimento de 25,4% no número de trabalhadores de plataformas, desse número a área que mais cresceu foi o de transporte de passageiros que cresceu de 680 mil trabalhadores para 878 mil. (IBGE, 2025)

Dados do IBGE mostram que a região sudeste lidera como a região com mais trabalhadores plataformados com 53,7%, já a região nordeste possui o maior percentual de pessoas atuando em aplicativos de transporte particular de passageiros, a região norte é quem apresenta menor quantidade de pessoas atuando em aplicativos de serviços gerais com apenas 8,3%. (IBGE, 2025)

Ainda de acordo com os dados fornecidos pelo IBGE os perfis dos trabalhadores são distintos, cerca de 59,9% e 53,3% respectivamente dos trabalhadores possuem ensino médio completo e ensino superior incompleto, outra parcela desses trabalhadores não possuem ensino médio completo mais possuem ensino fundamental completo contabilizando 28,2% (IBGE, 2025)

Diante desses dados, é possível observar as desigualdades regionais no Brasil, onde cada região possui uma particularidade que é o reflexo da realidade socioeconômica. Entender essas diferenças é essencial para compreender o cenário atual do trabalho uberizado no Brasil.

### 3. O ENFOQUE JUDICIAL

#### 3.1. A SEGURIDADE SOCIAL NO CONTEXTO DO TRABALHO UBERIZADO

Com a expansão desse novo modelo laboral muitos trabalhadores ficaram desamparados e sem proteções básicas garantidas pela lei. A ausência de uma definição para esses trabalhadores afeta diretamente os seus direitos, gera uma grande vulnerabilidade social e afeta principalmente o direito previdenciário.

A constituição federal de 1988, também conhecida como a constituição cidadã assegura que todos devem ter seus direitos protegidos. Ela trata no artigo 194, sobre a seguridade social, que nada mais é que um conjunto de ações que visam garantir direitos à saúde, previdência e assistência social. Sendo o direito previdenciário a forma que o estado fornece proteção ao trabalhador e momentos de necessidades. Conforme a lei nº 8.213 explica:

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

I - universalidade de participação nos planos previdenciários;

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;

IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;

V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;

VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo;

VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;

VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados.

Ou seja, o objetivo principal da previdência social é agir em situações imprevisíveis, como invalidez, doença, morte ou desemprego involuntário. a contribuição é obrigatória para todo trabalhador, no entanto com a reforma trabalhista o rótulo dado a maioria dos trabalhadores de plataformas passou a ser “autônomo” e “patrão de si mesmo” isentando os patrões de pagar o INSS de seus trabalhadores. (Antunes, 2018)

A previdência social funciona como um seguro social que é pago pelo governo, empresas, ou até mesmo pelo próprio trabalhador, o responsável por reconhecer e garantir os direitos previdenciários e assistenciais dos brasileiros é o INSS (instituto nacional da seguridade social) surgiu em 1990, pela fusão do INPS (Instituto Nacional de Previdência

Social) e do IAPAS (Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social).

É nítido que com as novas regras do trabalho alguns direitos como o previdenciário foram enfraquecidos. Enquanto discursos positivos prometem uma melhoria no mercado, na economia e gerar mais emprego, a ideia de reforma trabalhista e previdenciária ganham forças, a reforma trabalhista hoje é sustentada por um tripé de flexibilização das relações de trabalho, enfraquecimento das instituições de proteção e a transferência dos riscos para o trabalhador. (KREIN; COLOMBI, 2019)

Com essas alterações é impossível prever os impactos futuros, no entanto é possível supor que a flexibilização das normas trabalhistas, e a reforma previdenciária, ao longo do tempo possa gerar o empobrecimento da população, pois muitos trabalhadores se rendem a subempregos e não contam com previdência social equivalente a sua remuneração. Para Antunes (2018) essa fragilidade se alcança devido a alguns fatores:

Primeiro: há um desemprego estrutural de grande proporção em escala global, ainda que ele seja diferenciado entre os países. Os EUA hoje não vivem um desemprego profundo, mas alguns anos atrás ele era maior. No Brasil, se formos contabilizar o desemprego, mais desalento, mas subutilização, chegamos a 28 milhões de trabalhadores. Se acrescentarmos a informalidade, esses dados explodem. Em uma sociedade na qual o desemprego, o subemprego e a precarização são imensos, há um chão social que permite que o empreendedorismo ganhe força. Isso ocorre em um ideário neoliberal. Um mundo onde a desregulamentação do trabalho e a perda de direitos sociais é um "modus operandi" das corporações. É preciso desregulamentar o trabalho e reduzir os custos, e isso se dá em um momento em que o mundo tecnológico vive um impulso profundo. A cada momento, a cada dia, a cada segundo, um novo invento. Não importando se este invento tem um sentido humano social ou não. O que importa é que ele seja uma vantagem de um grupo de corporações em relação a outra. O Estado vem cada vez mais se desobrigando de qualquer tipo de seguridade social, desde o fracasso do Estado de bem-estar social na Europa e nos Estados do tipo keynesiano em várias partes do mundo. Vemos o caso da reforma da Previdência hoje. Está evidente que vamos ver milhões de pessoas sem nenhuma perspectiva de Previdência. Nesse momento é que ganha corpo a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor. É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. O empreendedorismo se mostra poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos. (ANTUNES, 2019, p.34).

Diante do direito previdenciário a definição entre trabalhador autônomo e empregado, gera consequências na maneira em que a proteção social é assegurada a cada um. Os trabalhadores de plataformas além de assumir os riscos e custos de sua profissão assumem a responsabilidade de contribuir com o sistema previdenciário, diferente dos trabalhadores tradicionais onde a empresa além de assumir os risco e custos da profissão são as responsáveis pelo recolhimento de suas contribuições de seus funcionários. Nesta seara, nota-se que a

autonomia é o elemento principal para definir o trabalho autônomo conforme explica Delgado (2019):

[...] aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é quem estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho. [...] A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo.

Essa diferenciação é crucial para o direito previdenciário, uma vez que ao ser classificado como autônomo o trabalhador passa a realizar contribuições por conta própria, ainda sim esse fato não afasta a existência de vínculo empregatício, pois ao analisarmos pontos como: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade é possível exigir o recolhimento previdenciário ao empregador.

No ano de 2023 uma decisão marcou a realidade jurídica brasileira, conforme a matéria publicada pela revista Valor Econômico no portal da G1(2023), a empresa Uber foi condenada a pagar 1 bilhão de reais por danos morais coletivos, e obrigada a registrar os motoristas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) afetando diretamente o direito previdenciário.

Segundo o magistrado responsável, a empresa negligenciou suas responsabilidades trabalhistas propositalmente, agindo dolosamente em sua relação com os motoristas.

A decisão foi dada em uma ação civil pública ajuizada por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). O Ministério Público do Trabalho (MPT) alega ter recebido denúncia da Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA) sobre as condições de trabalho dos motoristas. Para o órgão, a empresa tem vínculo empregatício com os motoristas, o que precisa ser reconhecido (Valor Econômico, 2023, n.p).

Divulgações da BBC News, no site G1 mostram a decisão do juiz:

90% do valor estabelecido para danos morais coletivos vá para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e 10% para “as associações de motoristas por aplicativos que tenham registro em cartório e constituição social regular, em cotas iguais e de tantas quantas forem encontradas pelo Ministério Público do Trabalho no Brasil” (BBC News, 2023, n.p1).

Nesse contexto, o reconhecimento do vínculo empregatício afeta diretamente o direito previdenciário gerando uma reflexão acerca do pagamento retroativo das contribuições previdenciárias. Ainda sim, a ausência de reconhecimento generalizado resulta na vulnerabilidade previdenciária.

Ainda em matéria publicada no site G1(2023), os estudos de pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que apenas 23% dos trabalhadores de aplicativos contribuem para o INSS. Ou seja, a maioria dos trabalhadores correspondentes a 77% permanecem fora do sistema contributivo, estando totalmente desamparados em casos de acidentes, doenças ou outros benefícios como aposentadoria, salário-maternidade e pensão por morte para dependentes. (G1, 2023).

Diante desse cenário de precarização, é necessário aplicar leis trabalhistas aos trabalhadores de plataformas, conforme defende Oliveira, Carelli e Grillo:

Perante a assimetria renovada na contemporaneidade, defendemos que é necessário recuperar a regulação trabalhista aos assalariados nestas plataformas, a fim de que o trabalho, em termos jurídicos, não prossiga sendo tratado como mera mercadoria, agora invisibilizada e envolta em um fetichismo tecnológico. Não por acaso, as pautas mais básicas do Direito do Trabalho – salário mínimo, jornada máxima, um período de descanso e uma proteção previdenciária contra os riscos laborais – são os reclames dos trabalhadores das plataformas híbridas. (Oliveira, Carelli e Grillo: p.n. 237)

### 3.2. CRITÉRIOS PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Esse novo modelo laboral desafia critérios tradicionais da relação de trabalho como a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e, sobretudo a subordinação (art. 3º da CLT).

O conceito de subordinação no mundo no trabalho consiste em ordenar e controlar o empregado, no modelo de trabalho uberizado os trabalhadores são considerados autônomos pois as plataformas alegam que apenas intermediam o trabalho, sem ordem direta.

Em palavras de Luiz Carlos Amorim Robotella a subordinação se resume em:

a subordinação é, afinal, uma questão chave, por dois motivos: é o pressuposto clássico da aplicação do Direito do Trabalho e do mundo de garantias em torno dele construído; é um dos eixos sobre o qual sempre assentou a autonomia científica da disciplina

Já Amauri Mascaro Nascimento, define a subordinação:

Na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.

Apesar de alegarem não haver subordinação, o que se nota são diversos meios de controle indireto utilizados pelas plataformas para obter avaliações dos clientes acerca do serviço prestado pelo trabalhador, imposição de metas, definição dos preços e regras para permanecer trabalhando nas plataformas.

Sendo assim é possível observarmos uma subordinação estrutural conhecida também como integrativa ou indireta, ligada a reorganização das atividades econômicas, ou seja, a subordinação estrutural é quando a atividade exercida pelo trabalhador é indispensável, integrando diretamente a atividade fim da empresa. (Jusbrasil,2014).

Segundo Leite (2019, p. 258):

(...) a chamada “subordinação estrutural” seria uma construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber dele ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação empregatícia.

Para Barros (2016, p. 187), a identificação da subordinação deve ser analisada a partir do “direito residual de controle”, que é o alinhamento entre subordinação objetiva e estrutural, observando se o trabalhador de fato realiza atividades que implique em uma submissão e se

deve seguir as regras da empresa. Para o Ministro Maurício Godinho Delgado existem algumas dificuldades em aplicar em alguns casos práticos a subordinação clássica:

É incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição. Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva é, por exemplo, incapaz de captar a presença da subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.

A subordinação estrutural se apoia na flexibilidade e nos avanços tecnológicos, que permite que o trabalhador seja considerado subordinado mesmo sem receber ordens diretas, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho admite que a subordinação também pode ocorrer de modo estrutural, sem se limitar apenas a subordinação clássica, conforme se verifica no julgado a seguir:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. AUSÊNCIA DE EVENTUALIDADE. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 3º da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, "caput", da CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, "caput" e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irremediáveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para a Reclamada era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido.

No Brasil, as Reclamações Trabalhistas têm se intensificado, acarretando divergências na jurisprudência quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego nesse novo modelo laboral. Em virtude de sua recente inserção no cenário jurídico ainda não se tem um consenso na jurisprudência o que expõe um cenário de insegurança jurídica, e desamparo aos trabalhadores desse modelo.

Para Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 44) elucidam:

Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores. da mesma forma, se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros, seja por meio de aplicativo, seja individualmente, sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, não cumprindo o direito do trabalho sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana

Mesmo que a uberização seja um fenômeno recente, faz-se necessário um posicionamento do direito do trabalho reconhecendo e protegendo essa nova modalidade de trabalho. No âmbito da justiça do trabalho as sentenças e acórdãos proferidas demonstram dois entendimentos distintos por um lado uma jurisprudência que julga improcedentes os pedidos de reconhecimento do vínculo empregatício, essa parte alega que a relação existente entre empresa e trabalhador não possui todas as características necessárias para configurar uma relação de emprego. Em resposta a essas decisões Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 51) defendem que:

Verifica-se que a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão restrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. É sentida nesse tipo de decisão a falta de menção ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, negando eficácia ao dispositivo de forma implícita.

Por fim, vale ressaltar que os elementos tradicionais para se configurar um trabalhador, como a subordinação nem sempre vão se apresentar de forma ostensiva, sendo necessário uma análise do trabalhador dentro da estrutura organizacional da qual está inserido nos termos da subordinação estrutural. (LEITE, 2019)

### 3.3. JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL

No âmbito internacional, o direito do trabalho atua ampliando as conquistas sociais dos trabalhadores, com o intuito de assegurar condições dignas de trabalho e a proteção dos direitos humanos fundamentais o direito internacional do trabalho ganhou um aliado a Organização Internacional do Trabalho cuja sua missão é “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (OIT, 2019, n.p.).

A composição da OIT inclui representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo, com a participação de 187 Estados-membros, a OIT é o centro da fiscalização e elaboração de normas internacionais do trabalho, regulamentando relações de trabalho.

Em sua recomendação de nº 198/2006 a Organização Internacional do Trabalho, orienta seus membros participantes a prática de políticas nacionais voltadas a:

(...)

(b) combater as relações de trabalho secretas, no contexto, por exemplo, de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultam a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho secreta quando um empregador considera um funcionário como se não estivesse, de maneira a ocultar seu verdadeiro status legal, e que possam surgir situações nas quais acordos contratuais resultem em privação de proteção dos trabalhadores a que têm direito; (OIT, 2006, p. n.p)<sup>3</sup>

Essa recomendação demonstra a necessidade de combater práticas onde os empregadores se negam a reconhecer o vínculo e os direitos trabalhistas. Ao analisarmos as experiências internacionais sobre a uberização, percebemos que os países adotam soluções distintas, enquanto em alguns países já possuem avanços importantes na proteção dos trabalhadores, em outros ainda predomina a flexibilização excessiva.

Nos Estados Unidos esse fenômeno surgiu na cidade de São Francisco, e em pouco tempo se espalhou por todo o país, se destacando pela agilidade, qualidade do serviço e preços reduzidos. Com isso o número de trabalhadores aumentou de forma significativa, o que ocasionou também no aumento de litígios entre motoristas e a empresa.

Com a provocação do judiciário para solucionar os conflitos, muitos trabalhadores conseguiram decisões judiciais favoráveis, onde inúmeras demandas foram propostas pleiteando o recebimento do benefício correspondente ao seguro-desemprego. Em 2016, nos Estados da Flórida e em Nova York, ex-motoristas da Uber tiveram decisões favoráveis, com o

reconhecimento da condição de empregados, e a concessão do auxílio-desemprego. (Oitaven;Carelli; Casagrande, 2018).

No geral, o entendimento do Judiciário dos Estados Unidos é complexo, pois há decisões que reconhecem os direitos trabalhistas, e outras que consideram autônomas, isso por que cada estado tem um entendimento.

Já na Espanha as decisões são mais uniformes, sendo a pioneira na regulamentação do trabalho, com a lei Ryder (Lei 12 de 2021), que estabelece a presunção do vínculo empregatício, ou seja, o trabalhador poderá gozar de todos os benefícios de um trabalho padrão.

Segundo o Ministério do Trabalho espanhol, aproximadamente 15 mil a 18 mil trabalhadores serão beneficiados com a Lei Ryver, ocasionando um impacto econômico de aproximadamente 29 milhões de euros aos aplicativos. (Cincodías, 2021).

No Reino Unido, a discussão acerca do vínculo empregatício começou ainda em 2016 quando os Tribunais Trabalhistas reconheceram que havia dependência na relação de trabalho, o tribunal também alegou que as plataformas não atuam somente como intermediadores, mas sim como uma prestadora de serviços.

Para Ana Frazão (2016, n.p.) os pontos mais relevantes que foram analisados pelo Tribunal foram:

Dentre os inúmeros aspectos explorados pelo Tribunal para justificar a grande ingerência da Uber sobre os seus motoristas e a conseqüente existência da relação de trabalho, encontram-se os seguintes: (i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas (Frazão, 2016, n.p.).

Diante do exposto, é possível observar que nos Tribunais Trabalhistas do Reino Unido a plataforma atua como empregadora, essa análise contribui com o debate internacional sobre a proteção dos trabalhadores, inclusive no Brasil.

Inspirada no Reino Unido, a Agência Suíça de Seguridade Social (SUVA), no ano de 2017 reconheceu vínculo empregatício aos motoristas do Uber, assegurando aos trabalhadores direitos tradicionais como seguro de acidentes pessoais. Essa decisão deixou claro que o motorista que não podia fixar o valor do próprio trabalho e ainda sofria punição não poderia ser considerado autônomo. (Shields, 2017).

Além disso, a Suíça também estabeleceu um entendimento importante que serviu de base para casos semelhantes que envolvessem outras empresas. Em 2019, ao descumprir normas trabalhistas e não pagar os impostos, a Uber teve suas atividades suspensas. (EFE, 2020). Depois de um tempo a Uber voltou a operar no país devido uma decisão judicial de primeira instância, mas o caso ainda está em julgamento e pode ser alterado.

A Jurisprudência Italiana, tem um posicionamento ambíguo em relação ao vínculo trabalhista, em algumas decisões a relação era autônoma, em outras a relação era tida como subordinação ou para subordinação. A doutrina discute a aplicação das leis trabalhistas a esses trabalhadores, principalmente para aqueles que dependem financeiramente de um único contratante. (Migalha,2025).

Segundo, Tiziano (2024, Giuffrè Francis Lefebvre) e Michele Tirabosch (2025, Giappichelli Editore), é essencial que os instrumentos de proteção aos trabalhadores de plataformas sejam adaptados, principalmente em casos que seja observado a subordinação. (Tiziano, Tirabosch, 2025).

A análise de decisões mundiais, revelam a necessidade de uma adaptação das normas trabalhistas brasileiras, fortalecendo a proteção jurídica desses trabalhadores, garantindo direitos mínimos e essenciais como proteção social, segurança no trabalho e cobertura previdenciária.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar as alterações promovidas pelo avanço tecnológico, e a inserção das plataformas no mundo do trabalho. A uberização que rapidamente se disseminou na sociedade, e que está presente a quase uma década no Brasil, provocou muitos debates principalmente a respeito da ausência de lei específica que proteja esses trabalhadores.

Pelo contexto histórico apresentado, nota-se que as alterações no modo de produção aconteceram de forma gradual ao longo do tempo, acompanhando a evolução do mundo, e exigindo a adequação do direito para acompanhar essas mudanças, com o fenômeno da uberização não foi diferente.

A uberização, embora recente, não é diferente das demais alterações já ocorridas no mundo do trabalho, não devendo causar estranheza à doutrina trabalhista, pois assim como aconteceu em outros períodos esse modelo também alterou a relação entre o empregado e o empregador.

À medida que a tecnologia evolui, o mercado é afetado como visto durante as diversas revoluções industriais, todavia as mudanças dessa revolução denominada como 4.0 ocorre de forma mais acelerada que as anteriores o que exige também uma regulamentação na mesma velocidade.

Ao longo deste estudo, foram analisados os requisitos exigidos para configurar um trabalho tradicional, sendo a subordinação o elemento central, que apesar do discurso vender uma ideia de que os trabalhadores são “patrões de si mesmo” nesse novo modelo laboral a subordinação se faz presente ainda que exercida por meios tecnológicos.

No caso das plataformas digitais, a alegação de autonomia não resiste, visto que o trabalhador é submetido a avaliações, punições e a impossibilidade de decidir os preços de seu trabalho.

Faz-se necessário conferir a proteção prevista pela Constituição Federal aos trabalhadores uberizados, que utilizam desse trabalho como fonte de sustento próprio e de sua família.

Considerando os inúmeros problemas gerados pelo trabalho uberizado que foi aprofundado ao longo desse estudo, fica claro a urgência de uma regulamentação específica para esse modelo de trabalho, como já presente em diversos países que avançaram bastante na proteção jurídica dos trabalhadores e possuem decisões mais consolidadas.

O reconhecimento legal do vínculo de emprego é essencial para combater a precarização do trabalho, conforme instituída na Espanha com a lei Ryder, que classificou os entregadores como empregados, assegurando a eles os direitos básicos e garantindo maior

estabilidade jurídica. O direito trabalhista brasileiro poderia se basear nessa decisão reconhecendo o vínculo trabalhista aos trabalhadores que estiverem sob o controle do empregador e depender economicamente do mesmo.

Já ao se basear no entendimento do Reino Unido, o Brasil poderia aplicar a presunção relativa de subordinação, transferindo à plataforma a responsabilidade de comprovar a autonomia dos usuários. Além desses países outros como o europeu que possui uma categoria especial para esses trabalhadores, ou da França que obriga as plataformas a contribuir para a seguridade social. São diversos entendimentos que o Brasil pode se inspirar garantindo aos trabalhadores melhores condições, e combater a precarização do trabalho.

Por fim é inegável que esses impactos da uberização reverberam na estrutura da sociedade como um todo, exigindo uma reflexão aprofundada sobre suas consequências e sobre a necessidade de revisões legislativas que ofereçam um cenário mais justo a esses trabalhadores. “É fundamental que as legislações trabalhistas sejam revistas e adaptadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em um cenário de mudanças rápidas e profundas, como o que estamos vivendo com a uberização” (Silva, 2021)

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Editora Boitempo, 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BBC NEWS. **O que muda para motorista de Uber após justiça determinar contratação?** G1. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/trabalho-e-carreira/noticia/2023/09/15/o-que-muda-para-motoristade-uber-apos-justica-determinar-contratacao.ghtml>. Acesso em: 27 nov. 2025.

**BBC News Brasil**. 16 jan. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/01/16/sem-protecao-so-23-dos-entregadores-e-motoristas-de-app-tem-cobertura-do-inss.ghtml>. Acesso em: 30 nov. 2025.

CINCODÍAS. El Gobierno aprueba la ley de ‘riders’ y obligará a las empresas a contratar a los repartidores. **EL PAÍS**, 2025. Disponível em: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2025/11/11/economia/1620733460\\_997870.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2025/11/11/economia/1620733460_997870.html). Acesso em nov. 2025.

COSTA, Ecio. Brasil tem mais trabalhadores informais que formais. **Diário de Pernambuco**, 27 maio 2024. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/colunas/ecnomiaemfoco/2024/05/brasil-tem-mais-trabalhadores-informais-que-formais.html>. Acesso em: 30 nov. 2025.

COSTA. **Breve histórico do direito do trabalho brasileiro**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro/194061399>.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467.2017**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 137.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 397.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, nº 6, junho de 2006.

EFE. **Genebra suspende operação da Uber por descumprimento de leis trabalhistas**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/genebra-suspende-operacao-da-uber-por-descumprimento-de-leis-trabalhistas/>. Acesso em: 01 nov. 2025.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>. Acesso em: 01 dez. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. Agência de Notícias, 17 out. 2025. Disponível

em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 21 nov. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado em Direito) — USP, 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944>. Acesso em: 04 nov. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, L. I. **Direito do Trabalho**. 17. ed. RJ: FGV, 1996. p. 3.

MARINHO, R. **Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filenome=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filenome=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016). Acesso em: 25 set. 2025.

MATTOSO, Kátia M. de Queirós. **Ser escravo no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1990, p. 176.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **A OIT e a economia informal**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/publication/wcms\\_714564.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/publication/wcms_714564.pdf). Acesso em: 03 nov. 2025.

OITAVEN, Juliana Carreiro Cobral; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**. Brasília: MPT, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Praxis, v. 11, n. 4, p. 2609–2634, 2020.

VALOR ECONÔMICO. **Uber vai contratar motoristas pela CLT? 2023**. Disponível em: <https://valor.globo.com/google/amp/legislacao/noticia/2023/09/15/uber-vaicontratar-motoristas-pela-clt-entenda-decisao-da-justica.ghtml>. Acesso em: 27 nov. 2025.

VIDIGAL, V. **Game Over: a gestão gamificada do trabalho**. Movimentação, v. 8, n. 14, p. 44–64, 2021. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/1501>. Acesso em: 21 nov. 2025.

# DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO GRAMATICAL

## DECLARAÇÃO

Eu, LUCIANA MARA BRAGA AGUIAR, CPF 98202260310, formada em Letras pela Universidade Estadual do Ceará - UECE, sob número de registro 54.908, livro GC61, folha 381, **DECLARO**, para os devidos fins, que realizei a revisão ortográfica e gramatical da MONOGRAFIA intitulada como **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO OS IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO** de autoria de “MARIA THAMYRES DE SOUSA ARAGÃO”

Por ser a verdade, firmo a presente.

Sobral, Ceará.

12 de dezembro de 2025.

39528eed-  
cc22-4127-  
a1a4-41626a28740  
3

Asinado de forma digital  
por 39528eed-cc22-4127-  
a1a4-41626a287403  
Dados: 2025.12.12  
19:41:58 -03'00'

---

LUCIANA MARA BRAGA AGUIAR