

UBERIZAÇÃO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO INFORMAL NA ERA DA INDÚSTRIA 4.0

UBERIZATION: THE PRECARIZATION OF INFORMAL WORK IN THE ERA OF INDUSTRY 4.0

UBERIZACIÓN: LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO INFORMAL EN LA ERA DE LA INDUSTRIA 4.0

Yasmin Paola Teixeira Ribeiro¹
Ílcia Litaiff²

RESUMO: O presente artigo analisa os impactos da uberização nas relações de trabalho, fenômeno característico da Indústria 4.0, que, embora sustentado pelo discurso de autonomia e flexibilidade, impõe, na prática, condições precárias aos trabalhadores. A pesquisa percorre a evolução histórica das relações laborais desde as Revoluções Industriais até o advento das plataformas digitais, evidenciando como o avanço tecnológico tem impulsionado a flexibilização e a informalização dos vínculos empregatícios. Adotando uma abordagem qualitativa e exploratória, com base em doutrinas, artigos acadêmicos e legislações nacionais e internacionais, verifica-se que a uberização transfere os riscos e custos da atividade ao trabalhador, fragilizando garantias historicamente asseguradas pelo Direito do Trabalho. O estudo também discute os desafios jurídicos para a regulamentação dessa nova dinâmica laboral, com destaque para a ausência de legislação específica no Brasil e as divergências jurisprudenciais quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício nas atividades mediadas por plataformas digitais.

8449

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

ABSTRACT: This article analyzes the impacts of uberization on labor relations, a phenomenon characteristic of Industry 4.0 which, although supported by the discourse of autonomy and flexibility, in practice imposes precarious conditions on workers. The research traces the historical evolution of labor relations from the Industrial Revolutions to the rise of digital platforms, highlighting how technological advancements have promoted the flexibilization and informalization of employment ties. Using a qualitative and exploratory approach, based on legal doctrine, academic articles, and national and international legislation, the study finds that uberization shifts the risks and costs of economic activity onto workers, weakening rights historically secured by Labor Law. It also examines the legal challenges involved in regulating this new labor dynamic, especially the lack of specific legislation in Brazil and the ongoing judicial debates over whether or not an employment relationship should be recognized in platform-mediated work.

Keywords: Uberization. Labor precarization. Industry 4.0.

¹Discente, Centro Universitário do Norte.

²Docente do Centro Universitário do Norte do Curso de Direito e Advogada.

RESUMEN: Este artículo analiza los impactos de la uberización en las relaciones laborales, un fenómeno característico de la Industria 4.0 que, aunque se sustenta en el discurso de la autonomía y la flexibilidad, en la práctica impone condiciones precarias a los trabajadores. La investigación recorre la evolución histórica de las relaciones laborales desde las Revoluciones Industriales hasta el surgimiento de las plataformas digitales, evidenciando cómo el avance tecnológico ha fomentado la flexibilización y la informalización de los vínculos laborales. A partir de un enfoque cualitativo y exploratorio, basado en doctrinas jurídicas, artículos académicos y legislación nacional e internacional, se concluye que la uberización transfiere los riesgos y costos de la actividad a los trabajadores, debilitando derechos históricamente conquistados por el Derecho Laboral. El estudio también analiza los desafíos jurídicos para regular esta nueva dinámica laboral, con especial atención a la ausencia de una legislación específica en Brasil y a los debates jurisprudenciales sobre el reconocimiento o no del vínculo laboral en el trabajo mediado por plataformas.

Palabras clave: Uberización. Precarización laboral. Industria 4.0.

INTRODUÇÃO

O projeto tem como temática principal a uberização, fenômeno trabalhista que surgiu como novo modelo de trabalho na Indústria 4.0, também conhecida como era do trabalho digital. Com o avanço tecnológico e a digitalização das relações sociais e trabalhistas surgiram serviços que conectam trabalhadores informais e consumidores de forma mais ágil e descentralizada. No entanto, esse novo modelo levanta questionamentos, especialmente no que diz respeito à flexibilização dos vínculos empregatícios e à possível precarização das relações de trabalho.

8450

Nesse cenário, a presente pesquisa busca descrever a evolução do trabalho ao longo do tempo até a chegada da uberização, conceituando esse fenômeno, sua origem, características e funcionamento dentro da economia digital. O estudo também investigará os desafios enfrentados pelos trabalhadores inseridos nesse modelo, indicando se há legislações em busca da necessidade de um equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção social.

No que tange a metodologia proposta, devemos primeiro entender as transformações nas relações de trabalho que são geradas no contexto da Indústria 4.0, o processo de "uberização" e a precarização do trabalho. Isso requer uma abordagem indutiva, de modo que a pesquisa verifique as potenciais causas da precarização do trabalho, analisando estudos de casos particulares e fontes teóricas. Além disso, o estudo será qualitativo e exploratório, analisando as causas do fenômeno da uberização e as consequências que esse movimento trouxe.

A pesquisa será realizada por meio de consulta bibliográfica, baseando-se em livros e artigos acadêmicos, como os de Ricardo Antunes (Uberização, trabalho digital e indústria 4.0,

2020; O privilégio da servidão, 2018) e Vitor Filgueiras (Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo, 2020). Fontes jurídicas também serão avaliadas, como a Constituição Federal, Leis Trabalhistas Brasileiras (CLT), convenções trabalhistas e decisões judiciais sobre o tema.

Seu foco será qualitativo, tentando esculpir os dados em ideias e projetos sobre o futuro do trabalho em uma era digital. O estudo visa apresentar um retrato conciso das lutas vividas pelos trabalhadores e oferecer algumas reflexões fundamentais sobre o fortalecimento das garantias e direitos da classe trabalhadora na era digital.

Nesse cenário, é justificado pela necessidade de investigar quais são os impactos da uberização em cima da massa trabalhadora, verificando de que forma pode acabar gerando a precarização das relações de trabalho. Por fim, busca entender quais são as possíveis alternativas normativas e institucionais que possam assegurar condições mais justas e equilibradas para esses trabalhadores, alinhados ao desenvolvimento tecnológico e a proteção laboral, de acordo com os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho.

Para isso, está estruturado em dois tópicos para melhor desenvolver o conteúdo apresentado. De modo qual o primeiro tópico aborda as transformações das relações de trabalho até a chegada da Indústria 4.0, como a flexibilização dos vínculos empregatícios, o conceito de uberização do trabalho, investigando qual a sua origem, características gerais e como funciona dentro da economia atual. Em seguida, dispõe acerca do papel das empresas e das plataformas digitais, observando como essas companhias organizam seus modelos de mercado e sua relação com os trabalhadores que utilizam seus aplicativos.

8451

O segundo tópico, é dedicado a regulação do trabalho na era digital, analisando os desafios jurídicos de enquadrar esse modelo dentro das legislações trabalhistas existentes. Por fim, examina-se se há precarização do trabalho no contexto da Indústria 4.0, considerando a hipótese de que a uberização pode ter contribuído para uma nova configuração das relações trabalhistas, com impactos que precisam ser analisados à luz dos direitos sociais e da proteção ao trabalhador.

UBERIZAÇÃO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO INFORMAL NA ERA DA INDÚSTRIA 4.0

A Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela intensa utilização da internet, robótica, inteligência artificial e automação, gerou mudanças nas rotinas de trabalho do mundo

inteiro. Nesse novo molde de indústria, nascem modelos de trabalho que contrapõem conceitos tradicionais de emprego que conhecemos, especialmente no que tange aos realizados através das plataformas e aplicativos *on-line*.

Com efeito disso, a "uberização" surge como um marco desse processo, levantando debates no mundo jurídico não somente acerca dos benefícios que a evolução tecnológica tem trazido a sociedade, mas também sobre a possível precarização do trabalho, através da ausência dos mais importantes direitos trabalhistas historicamente conquistados e a necessidade de adotar novas legislações.

A transformação da relação de trabalho até a Indústria 4.0

Joseph Alois Schumpeter, no ano de 1911, desenvolveu a Teoria dos Ciclos Econômicos, conhecida como Teoria das Ondas de Inovação, pontuando como o capitalismo se movimenta a partir de ciclos, onde a inovação quebra modelos antigos para dar espaço a novas formas de produzir e trabalhar. (SCHUMPETER, 1982).

Ao longo dos séculos, as relações de trabalho passaram por profundas transformações em conjunto com as revoluções industriais. Com início em meados do século XVII, a Primeira Revolução Industrial trouxe a tona as máquinas a vapor, e com isso a manufatura artesanal, composta por trabalhadores donos dos meios de produção, isso substituída pelo trabalho fabril, passando os trabalhadores a cumprir longas jornadas de trabalho sob um ritmo ditado pelas máquinas.

Nas palavras de Hobsbawm (2014, p. 48):

"A Primeira Revolução Industrial representou uma ruptura sem precedentes na história do trabalho. A introdução da máquina a vapor e da mecanização transformou o trabalhador em mero operador de máquinas, submetendo-o a jornadas extenuantes, condições insalubres e à perda do controle sobre o próprio processo produtivo."

Após avanços tecnológicos acelerados, apenas x anos após, tem início a Segunda Revolução Industrial, com eletricidade e motores a combustão interna, as máquinas passaram a produzir em uma larga escala, ou seja, em alta produtividade. Nessa época, ficaram conhecidos os modelos de produção criados por Henry Ford e Frederick Taylor (fordismo-taylorismo), onde os trabalhadores atuavam em um setor específico da fábrica, de forma fixa e sem autonomia.

Nesse viés, o trabalho se tornou mecânico e repetitivo, havendo metas rígidas a serem cumpridas, analisando o rendimento e constante vigilância dos operários, com o objetivo da produção em massa (DE MASI, 2000, p. 35)

Na sequência, por volta da década de 1970, a automação, a robótica e os computadores trouxeram o início da Terceira Revolução Industrial, momento o qual os trabalhadores começaram a ser substituídos por máquinas e processos automatizados, e o trabalho se tornou mais flexível, exigindo multifuncionalidade e adaptabilidade (ANTUNES, 2018).

Foi nesse período em que houve avanços nas relações de trabalho, tendo em vista as discussões sobre direitos dos trabalhadores, países como Alemanha, França, Reino Unido e Estados Unidos implementaram legislações que protegem o empregado no cenário de mudanças tecnológicas, além de criações de leis que regulamentaram jornadas de trabalho, garantiram direitos previdenciários, e proteção contra demissões em massa. Como afirma Antunes (2018, p. 45):

“O avanço tecnológico, embora tenha provocado substituições de mão de obra, também abriu espaço para novas formas de trabalho, menos insalubres, com redução de esforços físicos e a ampliação de atividades ligadas ao conhecimento, ao desenvolvimento e à gestão dos processos produtivos.”

8453

Em suma, no princípio, as relações de trabalho eram marcadas pela intensa utilização da mão de obra operária, com cargas horárias extensas, ambientes de trabalho precários, falta de segurança jurídica, refletindo um cenário de vulnerabilidade da classe trabalhadora. Destaca o autor Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 04):

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

Ou seja, através dos cenários de desigualdade e sofrimento, os trabalhadores instituíram movimentos de resistência que se tornaram verdadeiros marcos na história da classe trabalhadora, como podemos citar o movimento ludista, em que trabalhadores ingleses no início do século XIX, destruíram máquinas como forma de protesto contra a substituição da mão de obra humana.

Nesse mesmo viés, houve o movimento cartista, ocorrido também na Inglaterra, em que os trabalhadores clamavam por melhores condições no trabalho, formalizando todos os

seus pedidos, apresentando um documento chamado “Carta do Povo” ao Parlamento britânico, que regulamenta a jurisdição na época.

Esses e outros diversos movimentos foram moldando pouco a pouco na sociedade uma consciência social para proteger os trabalhadores, motivando a criação de leis, tratados, convenções, e debates internacionais. No Brasil, essa motivação teve como resultado a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, que organiza de forma mais clara e estruturada as relações de trabalho no país.

O autor Delgado (2021, p. 102), ainda ressalta: “as lutas operárias e a atuação sindical foram os principais motores da institucionalização dos direitos sociais nas relações de trabalho”.

De fato, a partir dessas mobilizações coletivas surgiram garantias fundamentais, esses direitos não foram espontaneamente dados, mas sim fruto da luta social dos trabalhadores que precisaram se unir e enfrentar um sistema desigual, dominado pelos interesses do capital, para conquistar condições mais justas e dignas no trabalho.

Com a força da globalização, a chegada da Indústria 4.0, caracterizada pela integração de tecnologias digitais, inteligência artificial, internet das coisas (IoT), big data e sistemas ciberfísicos. Nesse contexto, as fronteiras entre o mundo físico e o digital se tornam cada vez mais tênues, e o trabalho assume uma configuração completamente nova (SCHWAB, 2016).

Na contemporaneidade, têm se observado uma nova reorganização do mercado de trabalho, marcada pela utilização de plataformas digitais para conectar diretamente o trabalhador ao consumidor, como os entregadores *delivery* e motoristas de plataformas Uber, iFood e Rappi, seus principais representantes.

É nesse cenário que surge a chamada “uberização” do trabalho, fenômeno caracterizado pela prestação de serviços sob a perspectiva de autonomia e flexibilidade. No entanto, na prática, esses trabalhadores estão subordinados a algoritmos, avaliações e metas impostas pelas empresas, sem acesso a direitos básicos como férias, décimo terceiro salário, proteção previdenciária ou segurança jurídica, direitos historicamente conquistados.

Uberização do trabalho: o que é?

A *Uber Technologies*, se tornou mundialmente conhecida por ofertar aos trabalhadores a oportunidade de compor sua renda de forma “autônoma”, executando o serviço de corrida sob

demandas, ou seja, a intermediação entre o trabalhador e o consumidor apenas por meio de um aplicativo de transporte privado, em sua casa.

É através desse modelo que nasce o termo *uberização*, conforme destaca Aimée de Oliveira Silva (2017, p. 29):

A empresa Uber, hoje, é típico exemplo de uma inovação disruptiva, pois modificou de modo radical a relação entre pessoas que gostariam de se deslocar e outras que detinham um veículo ocioso e estavam dispostas a transportar as primeiras. (...) Entretanto, toda inovação disruptiva, por definição, afeta as estruturas sociais e econômicas previamente existentes. Ao fomentar o rápido desenvolvimento de seu modelo de negócios nas cidades brasileiras, a Uber começou a alterar o status quo do mercado de transporte privado individual urbano, tendo impacto na modalidade pública desse transporte, aquela feita por meio de taxis licenciados pelo poder público municipal.

Em um ponto de vista mais técnico, é possível descrever a *uberização* como uma modalidade de serviços via plataformas digitais, que conectam diretamente prestadores de serviços e consumidores, sem a formalização típica do emprego tradicional. Apesar de ter origem na empresa Uber, atualmente, esse modelo está se ampliando a inúmeros setores do comércio, como entregadores, freelancers, cuidadores, designers, demonstrando que se trata de um modelo de organização do trabalho que ultrapassa fronteiras setoriais. Nas palavras do Juiz Raimundo Dias de Oliveira (CEARÁ, 2019):

A empresa UBER, com sede na Holanda, empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho com motoristas a partir da utilização de inovações tecnológicas, com uso de aplicativo para tablets ou smartphones.

O serviço de transporte é realizado de forma totalmente digital, a Uber apenas de forma digital, retrata que os motoristas ao se cadastrarem na plataforma começam a atuar como “parceiros”, “empreendedores”, prometem que não há horários de trabalho definidos para fortalecer o senso de independência e não gerar vínculo empregatício na relação.

Sua lógica central está baseada no uso de tecnologia para intermediar relações comerciais, sob o discurso de geração de renda, autonomia e flexibilidade para quem oferece os serviços.

Também nas palavras de Ludmila Abílio (2020, p. 2), a *uberização* surge com um amplo processo de informalizar o trabalho, uma nova forma de organização de gerenciamento e controle, denominado em seu livro o trabalhador como *just in time*, estando sempre disponível e sendo altamente descartável.

Nessa lógica, aparentemente quem está oferecendo seus serviços de transporte é o trabalhador/motorista/entregador, que está sendo solicitado diretamente pelo cliente em seu

smartphone, mas na realidade é a plataforma que organiza, controla, define e gerencia toda a relação, operando como uma estrutura de controle invisível.

A precarização do trabalho na era digital

O motorista do aplicativo pode, teoricamente, escolher seus horários, locais que pretende trabalhar e carga de trabalho, porém, ao analisarmos os sistemas digitais, estes controlam a atuação do trabalhador, determinam como será sua visibilidade aos consumidores e aplicam punições quando necessário (GANDINI, 2018).

O discurso de autonomia e liberdade, fisga centenas de trabalhadores mal remunerados, a buscar a Uber Technologies em forma de solução, mas atuam sob a imposição de uma rígida regulamentação de normas impostas pela empresa para melhor desempenho dos serviços.

Lima (2010, p. 188) aponta que quando há trabalhadores submetidos a vínculos precários de trabalho, ameaçados cotidianamente pela instabilidade em seu emprego, absorvem a lógica empreendedora como explicativa e justificadora da sua condição, se auto responsabilizando por se manter em sua função. São pessoas que se veem em eterna necessidade de aumentar o seu “capital humano”, como se fossem uma empresa com capacidade de autovalorização constante.

Dessa forma, algoritmo controla a prestação de serviço inteira, atuando como uma espécie de “patrão” que não é visível ou palpável, mas que impõe a forma de o motorista deve se portar e quais decisões deve tomar, de maneira sutil, mas eficaz, como discorre a autora Ludmila Costhek Abílio:

Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho”, adverte. Para ela, a perspectiva é ainda inteiramente aliada com a ideia de empreendedorismo de si. “Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um nano empreendedor de si próprio (MACHADO, 2017).”

Com isso, o trabalhador deixa de ser visto como alguém que possui direitos e passa a ser tratado como um simples agente econômico autônomo. No entanto, essa ideia de autonomia na prática não se sustenta, sua atuação continua sendo controlada pelas regras da plataforma, que decide como, quando e de que forma o trabalho deve ser feito. Como menciona AMORIM (2020, p.65):

Sobre a remuneração, os motoristas calculam trabalhar de 10 a 12 horas diárias gera, em média, um valor bruto de R\$ 250,00. [...] Entretanto, visto que as ferramentas de trabalho como o celular e o automóvel são responsabilidade dos motoristas, compreender os seus valores de depreciação torna-se um grande desafio para calcular exatamente a remuneração líquida recebida.

Existe um termo chamado “aceite cego”, ou seja, o motorista ao receber a notificação de solicitação de corrida visualiza em sua tela apenas informações limitadas, como qual será o destino, o nome do passageiro e a sua pontuação no aplicativo. A plataforma oculta o local exato de partida, sob o argumento de evitar práticas discriminatórias em relação a determinadas regiões da cidade (ROSENBLAT; STARK, 2016, p. 3762). Sobre esse fenômeno, AMORIM e BRUNER MODA (2020, p. 67) explicam:

Em algumas entrevistas este tema foi pontuado pelos motoristas. Para eles, o aceite cego faz com que os motoristas realizem corridas nas quais a distância percorrida para chegar até o passageiro é maior que a do trajeto. Como a quilometragem percorrida até chegar ao usuário não é remunerada, estas viagens não são vantajosas, sendo que a omissão do destino final do cliente no momento do recebimento da chamada impede os motoristas de realizarem a decisão julgada mais correta.

Tal mecanismo evidencia mais uma estratégia de controle velado, disfarçado pelo discurso de neutralidade algorítmica e combate ao preconceito (HIESSL, 2024). No fim das contas, essa tal autonomia de trabalho e empreendedorismo não é 100% verdadeira, o trabalhador está subordinado a um sistema com regras internas o qual não possuem conhecimento prévio, precisando assim aceitar o que é imposto, sem espaço para questionar, pois precisam continuar trabalhando.

Além disso, Hiessl observa que “o modelo das plataformas digitais transfere os custos da operação para o trabalhador e desresponsabiliza as empresas pelo cumprimento de obrigações legais, previdenciárias e trabalhistas” (HIESSL, 2024, p. 63).

8457

Essa nova forma de operação tem sido conceituada por diversos autores como: “economia do compartilhamento”; “*peer to peer economy*” (economia de igual para igual); “*gig economy*” (economia do “bico”); “*on demand economy*” (economia sob demanda), termos que muitas vezes podem apresentar certas contradições ao serem contrapostos com a realidade (SLEE, 2019).

Como o trabalhador é classificado como “autônomo”, não há segurança previdenciária que o ampare, ficando totalmente desassistido em casos de doença, invalidez, acidente de trabalho ou aposentadoria. Esse cenário é perigoso, considerando que, segundo dados divulgados pela própria CEO da Uber, Dara Khosrowshahi, durante evento realizado em fevereiro de 2025, atualmente são 7,4 milhões de pessoas prestando serviços na plataforma para atender 171 milhões de usuários ativos no mundo, sendo que 18,9% desses motoristas estão no Brasil (TOLEDO; PERONI, 2025).

A ausência de vínculo formal transfere para o trabalhador todos os custos e riscos da atividade, como manutenção do veículo, problemas com acidentes de trânsito, variação do

preço do combustível, pagamento de seguro do veículo, além da falta de acesso a benefícios previdenciários e trabalhistas.

O estudo “Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores”, publicado na revista *Saúde em Debate* em 2024, apresenta entrevistas com motoristas que descrevem suas condições de trabalho, um dos entrevistados relata:

Trabalho de segunda a segunda, sem descanso. Se eu parar, não entra dinheiro. Já fiquei doente e tive que continuar dirigindo, porque senão não tinha como pagar as contas. A gente vive no limite, sempre preocupado se vai conseguir fazer corridas suficientes no dia.

Observando o relato, fica claro que a ausência de vínculo formal transfere para o trabalhador os custos e riscos relacionados à atividade, como a manutenção do veículo, eventuais acidentes, variações no preço dos combustíveis e pagamento do seguro, além da completa ausência de direitos previdenciários e trabalhistas.

Diante dessa realidade, o motorista é obrigado a assumir jornadas longas e exaustivas para garantir sua subsistência, enfrentando a constante insegurança financeira e a instabilidade do dia a dia, sem contar com qualquer tipo de proteção legal.

Dessa forma, a uberização representa uma mudança na forma de organizar o trabalho, que não acaba com o controle só deixa ele mais sutil e disfarçado pela tecnologia. O trabalhador é obrigado a aceitar regras que são impostas só pela empresa, que, por sua vez, se livra de qualquer responsabilidade como empregadora. O controle exercido por avaliações e algoritmos, junto à falta de proteção jurídica para essa nova modalidade, cria condições precárias de trabalho, tornando o trabalhador altamente dependente do serviço oferecido pela plataforma e desprotegido frente aos problemas que possam surgir ao desenvolver sua atividade.

8458

Entendimentos jurídicos sobre trabalho na era digital

Com o crescimento contínuo do uso da internet, dos smartphones e das plataformas digitais, como Uber, iFood, 99 e inDrive, surgiu o fenômeno conhecido como uberização do trabalho, um modelo mais flexível, em que o trabalho é mediado por aplicativos, e o próprio trabalhador busca sua renda de forma independente essa nova forma de atuar no mercado de trabalho trouxe desafios para o mundo do Direito do Trabalho.

Em contrapartida, essa mudança trouxe muitas dúvidas e inseguranças tanto para quem trabalha nas plataformas quanto para as próprias empresas, principalmente porque ainda não há uma legislação específica que regulamente esse tipo de relação. Diante disso, torna-se cada

vez mais importante discutir formas de assegurar os direitos desses trabalhadores e garantir uma proteção adequada nesse novo cenário.

Regulamentação no Brasil

Quando se trata da regulamentação brasileira, o ordenamento jurídico vigente, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi concebido para um modelo fordista de produção, baseado na relação direta entre empregador e empregado, caracterizada pela subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, com local fixo de trabalho e jornada determinada.

No entanto, o modelo da uberização não se encontra nessa lógica tradicional, pois os trabalhadores prestam serviços como “autônomos”, sem vínculo formal, embora sujeitos a mecanismos de controle supracitados neste projeto.

Atualmente, não existe um entendimento definitivo na Justiça sobre o vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos, sendo comum encontrar decisões bem diferentes em todo o país. Além das ações movidas pelos próprios trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho também tem atuado de forma firme, tanto ajuizando Ações Civis Públicas quanto aplicando multas, na tentativa de combater empresas que tentam disfarçar relações de emprego como se fossem simples parcerias. Essa atuação do MPT está prevista nos artigos 83 e 84 da Lei Complementar nº 75/1993, que garante a proteção dos direitos trabalhistas e sociais (BRITO, 2020, p. 40).

8459

Alguns tribunais reconhecem o vínculo quando comprovados elementos como subordinação indireta, habitualidade e pessoalidade, enquanto outros reafirmam a autonomia do trabalhador, reforçando a classificação como parceiro ou empreendedor. Essa oscilação contribui para a insegurança jurídica e para a manutenção de condições precárias para os trabalhadores.

Um exemplo que ilustra esse posicionamento adotado por parte da jurisprudência é a decisão proferida pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Minas Gerais, no ano de 2019, que reconheceu o vínculo de emprego de um motorista que prestava serviços para a plataforma Uber, vejamos:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do vínculo de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação

jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. (Minas Gerais, 2019).

Além desse podemos citar esse outro recente julgado em que a ministra Liana Chaib, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a plataforma Uber, destacando a presença da chamada "subordinação algorítmica". No processo TST-RR 0020005-38.2022.5.04.0001, a ministra observou que, embora o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) tenha negado o vínculo por entender ausentes a subordinação e a não eventualidade, a realidade dos fatos demonstrava o contrário, vejamos:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS - EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO - MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO. 9. Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "sticks and carrots", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo. 10. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. 11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social. 13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023).

A chamada "subordinação algorítmica" citada no julgado, demonstra como de fato as empresas têm utilizado estratégias de controle velado sobre como o serviço é feito, mesmo que isso seja feito por meio de algoritmos automáticos, decisões como essas são marcos importantes para o Direito do Trabalho no Brasil.

Diversos projetos de lei foram apresentados no Congresso Nacional para tentar regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Um exemplo é o Projeto de Lei nº 1.451/2022, que propõe a criação de uma categoria intermediária entre o trabalhador autônomo e o empregado tradicional, buscando estabelecer direitos mínimos e regras específicas para entregadores e motoristas por aplicativo.

Contudo, tais propostas são alvo de críticas por parte de especialistas e movimentos sociais, que apontam que elas mantêm a lógica precarizante do trabalho digital e não garantem efetivamente direitos trabalhistas e previdenciários essenciais, limitando a proteção dos trabalhadores.

Regulamentação mundial

A Organização Internacional do Trabalho foi criada com a missão de "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.).

8461

É importante destacar que a insatisfação dos trabalhadores de plataformas digitais com a falta de reconhecimento como empregados e a ausência de direitos não acontece só no Brasil, esse é um problema que também se repete em vários outros países.

Como afirma Christophe Dejours, "a precarização do trabalho nas plataformas digitais não é exclusividade do Brasil; trata-se de um fenômeno global que desafia os modelos tradicionais de regulação trabalhista" (DEJOURS, 2019, p. 78).

Países como França, Espanha, Itália e Reino Unido têm avançado na adoção de legislações que buscam assegurar direitos mínimos aos trabalhadores dessas plataformas. Na França, o Tribunal de Cassação reconheceu expressamente que a relação entre trabalhadores de plataformas digitais e as empresas responsáveis pode configurar vínculo empregatício, especialmente quando se demonstra a existência de controle e subordinação. Conforme decidiu a Corte em 2020:

O contrato celebrado entre o motorista e a plataforma não é meramente um acordo comercial independente, mas pode ser qualificado como contrato de trabalho quando se verifica que a plataforma impõe condições que caracterizam a subordinação jurídica do trabalhador, como a fixação dos preços das corridas, a proibição de captar clientes

por conta própria e o monitoramento constante por meio de sistemas de geolocalização, o que demonstra a efetiva tutela da plataforma sobre as atividades do motorista.” (Tribunal de Cassação, Chambre sociale, 4 de março de 2020, processo nº 19-13.316).

Essa decisão representa um avanço significativo ao abrir caminho para o reconhecimento da subordinação jurídica no trabalho em plataformas digitais, servindo como referência para outros países que também enfrentam os desafios da uberização.

Na Espanha, a chamada “Lei Rider” (Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio de 2021) passou a considerar vínculo empregatício aos trabalhadores das plataformas sempre em que houver sinais claros de subordinação, como por exemplo, a plataforma definir preços de forma invisível, controlar trajetos específicos, ou aplicar penalidades injustificadas. (ESPAÑA, 2021).

Além disso, as empresas agora precisam compartilhar com os sindicatos os critérios e algoritmos que usam para gerenciar as entregas, garantindo mais transparência e permitindo negociar melhor jornada e condições de trabalho. Esses profissionais tornaram-se detentores de direitos essenciais como: férias remuneradas, descanso semanal garantido, contribuição obrigatória para a previdência e seguro contra acidentes de trabalho, benefícios que antes não existiam. (OIT, 2021, p. 45).

O caso Aslam & Ors v Uber BV & Ors inaugurou um importante debate sobre a natureza do trabalho mediado por aplicativos no Reino Unido, ao demonstrar que a simples disponibilização do motorista para aceitar corridas — com o aplicativo ligado, dentro de uma área geográfica definida e seguindo instruções de preço e rota — caracteriza subordinação jurídica suficiente para afastar a alegação de autonomia plena. Essa constatação mudou o paradigma de avaliação das relações laborais na economia de plataforma, mostrando que rótulos contratuais não podem sobrepor-se à realidade fática.

Em 28 de outubro de 2016, o Employment Tribunal de Londres decidiu que os motoristas da Uber se enquadraram na categoria de “workers” prevista no Employment Rights Act 1996, seção 230(3), garantindo-lhes direitos como salário mínimo e férias remuneradas sempre que estivessem disponíveis para o serviço (Aslam v Uber BV [2016] EW Misc B68). A Corte fundamentou-se na demonstração de controle direto da plataforma sobre o exercício da atividade, notadamente por meio da definição unilateral de tarifas, do monitoramento por GPS e da aplicação de sanções em caso de descumprimento de metas.

Nas instâncias superiores, tanto o Employment Appeal Tribunal quanto a Court of Appeal confirmaram esse entendimento, sublinhando que “é inverossímil que uma empresa

que controla preço, rota e penalidades não possua vínculo empregatício com quem executa o trabalho". Finalmente, em 19 de fevereiro de 2021, a Supreme Court do Reino Unido ratificou por unanimidade esse diagnóstico em *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5, reforçando que a proteção legal não pode ser eludida por cláusulas contratuais e estendendo aos motoristas o direito a salário-mínimo, descanso e outras garantias desde o momento em que ligam o aplicativo.

Entretanto, apesar dos progressos observados nos países, a regulação do trabalho em plataformas ainda não alcançou um padrão global consistente. As empresas de tecnologia costumam resistir à imposição de novas obrigações, alegando que regras mais rígidas podem engessar a inovação e reduzir oportunidades de renda flexível. Esse equilíbrio demanda diálogo constante entre legisladores, plataformas, sindicatos e os próprios usuários, de modo a construir soluções que considerem tanto a dinâmica de um mercado em rápida evolução quanto a dignidade de quem dele depende para viver.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o estudo realizado, foi possível compreender que a Indústria 4.0, embora tenha revolucionado os modos de produção e consumo, também transformou profundamente a organização do trabalho, dando origem à chamada *uberização* — um modelo que rompe com os parâmetros tradicionais da relação empregatícia. A análise evidenciou que, longe de representar apenas a atuação da empresa Uber, esse fenômeno constitui um marco social, econômico e jurídico que impõe aos trabalhadores uma falsa promessa de autonomia e flexibilidade, mascarando relações de dependência e controle por algoritmos, o que configura a chamada subordinação algorítmica. A partir do embasamento teórico de autores como Ricardo Antunes, Ludmila Abílio e Christina Hiessl, demonstrou-se que os trabalhadores de plataformas digitais enfrentam uma realidade de exploração disfarçada de empreendedorismo, marcada pela precarização, vulnerabilidade e ausência de garantias tradicionais asseguradas pelo Direito do Trabalho. Embora decisões judiciais no Brasil e em outros países apontem para o reconhecimento do vínculo empregatício, a falta de uma legislação específica nacional dificulta a proteção efetiva desses profissionais, ao passo que países como Espanha e França já avançaram na regulamentação. A pesquisa, apesar da limitação de não ter incluído entrevistas com trabalhadores de aplicativos, abre espaço para investigações futuras que aprofundem o debate, incluindo dados empíricos e análises comparativas. Assim, abordar a *uberização* é mais

do que tratar de uma nova forma de trabalho: é refletir criticamente sobre o futuro das relações laborais, a dignidade humana e o papel do Direito do Trabalho na construção de uma sociedade mais justa, na qual o avanço tecnológico caminhe em sintonia com o fortalecimento dos direitos sociais.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** *Estudos avançados*, v. 34, 2020.
- AMORIM, Henrique, e BRUNER MODA, Felipe. **Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber.** *Revista Fronteiras*. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06/60747739>. Acesso em: 24 de maio de 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** Boitempo Editorial, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo.** Contracampo, Niterói, v. 39, p. 27-43, n. 1, abr./jul. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.
-
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 20005-38.2022.5.04.0001. Relatora: Ministra Liana Chaib. 7^a Turma. Julgado em 20 dez. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-dez-23/ministra-reconhece-vinculo-de-motorista-com-uber-por-subordinacao-ao-algoritmo/>. Acesso em: 24 maio 2025.
- BRITO, Rebecca de Oliveira. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho.** 2020. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2020.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Cortez, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 12 mayo 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>. Acesso em: 25 maio 2025.
- FERNANDES DE LIMA, Thais. **Uberização: um estudo sobre a relação de trabalho entre a uber e seus motoristas.** Rio de Janeiro, 2022. Acesso em: 11 de março de 2025.

FRANÇA. Tribunal de Cassação, Chambre sociale. Arrêt n° 19-13.316, 4 de março de 2020. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162>. Acesso em: 25 maio 2025.

GANDINI, A. 2018. **Labour process theory and the gig economy**. *Human Relations*, v. 72, n. 6, p. 1-18.

HIESSL, Christina; DAVOGLIO, Pedro. **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?** São Paulo: Boitempo, 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards decent work in the online world**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/414716/download>. Acesso em: 25 maio 2025.

KALIL, R. B. 2019. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo. Disponível em https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780_Tese_Corrigida.pdf Acesso em 25 de maio de 2025.

LOPES, Marina Barroquelo Viana. **A Evolução dos direitos trabalhistas no mundo e no Brasil**. ETIC-Encontro de Iniciação Científica 12.12 (2016): 1-25.

MACEDO, Kaic Oliveira de; CHAVES, Solange Barreto. **A “Uberização” do Trabalho sob a Análise da PI N° 1471/22**. RCMOS - Revista Científica Multidisciplinar O Saber, Brasil, v. 1, n. 1, p. 1-II, 2024. DOI: 10.51473/ed.al.v3i1.518. Disponível em <https://submissoesrevistacientificaosaber.com/index.php/rcmos/article/view/377..> Acesso em: 23 de fevereiro de 2025.

8465

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório sobre o trabalho em plataformas digitais**. Genebra: OIT, 2021.

PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula. **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais**. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA; Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; LUCCA, Sergio Roberto de. **Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores**. Saúde em Debate, Rio de Janeiro, v. 48, n. 143, e9270, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/yFJRMZyS3PZCTYH7qP3QjkM/>. Acesso em: 24 maio 2025.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. 3. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

TOLEDO, Júlia Maria; PERONI, Jady. **Um em cada cinco motoristas de Uber no mundo trabalha no Brasil**. *Autoesporte*, 19 mar. 2025. Disponível em:

<https://autoesporte.globo.com/setor-automotivo/transportes-publicos-e-alternativos-mobilidade/noticia/2025/03/motoristas-uber-mundo-brasil.ghtml>. Acesso em: 24 maio 2025.

UNITED KINGDOM. Aslam & Ors v Uber BV & Ors [2016] EW Misc B68 (ET). Employment Tribunal de Londres, 28 out. 2016. Disponível em: <https://www.bailii.org/ew/cases/EW Misc B68.html>. Acesso em: 25 maio 2025.

UNITED KINGDOM. Uber BV v Aslam [2021] UKSC 5. Supreme Court do Reino Unido, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 25 maio 2025.