

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

**Quyara Melinda Ferreira Boff**

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO APÓS A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0: os  
impactos da Uberização**

**Porto Alegre  
2023**

Quyara Melinda Ferreira Boff

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO APÓS A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0: os  
impactos da Uberização

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharela em  
Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade  
de Direito da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul.

Orientador: Rodrigo Coimbra Santos

Porto Alegre

2023

Ferreira Boff, Quayara Melinda  
A precarização do trabalho após a Revolução  
Industrial 4.0: os impactos da uberização / Quayara  
Melinda Ferreira Boff. -- 2023.  
79 f.  
Orientador: Rodrigo Coimbra Santos.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade  
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,  
Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. Revolução Industrial. 2. Indústria 4.0.. 3.  
Direito do Trabalho. 4. Uberização. 5. Precarização.  
I. Coimbra Santos, Rodrigo, orient. II. Título.

Quyara Melinda Ferreira Boff

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO APÓS A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0: os  
impactos da Uberização

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharela em  
Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade  
de Direito da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul.

Orientador: Rodrigo Coimbra Santos

Aprovado em 06 de setembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos

Orientador – Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

---

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

---

Leonardo Lima Vargas

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

## AGRADECIMENTOS

Chegar ao término deste trabalho simboliza o encerramento de uma jornada repleta de desafios e aprendizados. Gostaria de expressar a minha mais profunda gratidão a todos aqueles que contribuíram para tornar este projeto uma realidade.

Às minhas queridas irmãs, Kazumi e Harúmi, dedico um profundo agradecimento por sempre estarem ao meu lado, sustentando-me com seu apoio e encorajamento durante toda a minha trajetória. Seus preciosos conselhos, carinho e incentivo constituíram a força motriz que me impulsionou a superar obstáculos.

Ao meu pai, Sergio, e à minha madrasta, Leonice, expresso uma gratidão imensa por terem proporcionado o ambiente propício ao meu desenvolvimento. Sua presença e apoio assumiram um papel vital na moldagem da minha formação atual.

Gostaria de expressar também minha gratidão ao meu irmão mais novo, Otávio. Mesmo sendo jovem, ele me proporciona uma incrível dose de força e esperança, incentivando-me a persistir na busca pelos meus sonhos.

Expresso minha profunda gratidão à minha querida amiga, Jade. Seu constante apoio, carinho e presença incansável em todos os momentos foram fundamentais e inestimáveis para mim.

Às minhas amigas, Laura, Bruna e Aléxia, minha mais sincera gratidão por permanecerem a meu lado, tornando a caminhada acadêmica mais leve e rica por meio da amizade compartilhada.

Agradeço também ao meu orientador, Rodrigo Coimbra, por sua orientação perspicaz e paciência incansável ao longo de todo o processo. Sua dedicação ao meu crescimento acadêmico foi uma peça fundamental na concretização deste trabalho.

Uma expressão especial de gratidão vai ao Kevin, que compreendeu e ofereceu apoio durante esse período tumultuado. Seu carinho e paciência trouxeram um alívio significativo a essa fase.

Quanto a ti, Guri, meu companheiro fiel e amigo de quatro patas, quero expressar minha profunda gratidão por todas as vezes em que me fez sorrir, nas ocasiões em que me ofereceu conforto silencioso e por ser o companheiro leal que sempre esteve ao meu lado.

A todos aqueles que contribuíram, independentemente do tamanho de sua colaboração, gostaria de expressar minha profunda gratidão por terem desempenhado um papel vital na construção deste projeto.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso de graduação tem como tema a precarização dos direitos trabalhistas diante das mudanças ocasionadas pela Quarta Revolução Industrial, tendo como base o modelo da uberização e a atividade exercida pelo motorista da Uber. O problema que a pesquisa investiga é: como a precarização dos direitos trabalhistas tem se manifestado no contexto pós-moderno notadamente na uberização? Para tanto, o trabalho está estruturado, em seu desenvolvimento, em dois capítulos: o primeiro capítulo é dedicado a quarta revolução industrial e o trabalho 4.0., analisando-se a caracterização da revolução 4.0., a transformação do trabalho no contexto pós-moderno, as plataformas digitais de trabalho sob demanda e o Direito do Trabalho no contexto da quarta revolução industrial. O segundo capítulo é dedicado ao estudo da uberização e o vínculo empregatício, estudando-se a uberização do trabalho, os requisitos da caracterização do vínculo de emprego, o enquadramento da relação uberista na perspectiva da relação empregatícia, a flexibilização e a precarização do trabalho, além da análise jurisprudencial. Dentre as conclusões tem-se que o tanto a CLT quanto a Reforma Trabalhista de 2017 se mostraram insuficientes para garantir a proteção dos direitos trabalhistas a todas as categorias emergentes na era da Indústria 4.0., sendo necessária uma adaptação às demandas em constante evolução a fim de estabelecer um ambiente de trabalho justo e equitativo. Como método científico de abordagem do assunto é utilizado o método dedutivo. A abordagem da pesquisa se dá pelo modelo qualitativo e de natureza exploratória, empregando a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental.

**Palavras-chave:** Uber, Revolução Industrial, Indústria 4.0., Direito do Trabalho, uberização, precarização.

## ABSTRACT

This undergraduate thesis addresses the theme of labor rights precarization in the face of changes brought about by the Fourth Industrial Revolution, focusing on the model of "uberization" and the activities performed by Uber drivers. The research problem investigated is: how has labor rights precarization manifested itself in the postmodern context, particularly in the context of "uberization"? To this end, the study is structured into two chapters: the first chapter is dedicated to the Fourth Industrial Revolution and the concept of Work 4.0., analyzing the characterization of the Fourth Industrial Revolution, the transformation of work in the postmodern context, on-demand digital work platforms, and Labor Law in the context of the Fourth Industrial Revolution. The second chapter is devoted to the study of "uberization" and employment relationships, examining work "uberization," the requirements for the characterization of employment relationships, the classification of the "uberist" relationship from the perspective of employment relationships, labor flexibility and precarization, as well as jurisprudential analysis. Among the conclusions drawn is that both the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) and the 2017 Labor Reform have proven insufficient to guarantee the protection of labor rights for all emerging categories in the Industry 4.0. era, necessitating adaptation to evolving demands in order to establish a fair and equitable work environment. The scientific method employed to approach the subject is the deductive method. The research employs a qualitative and exploratory approach, utilizing bibliographic, normative, and documentary research techniques.

**Keywords:** Uber, Industrial Revolution, Industry 4.0., Labor Law, "uberization," precarization."

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O TRABALHO 4.0 .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Caracterização da Revolução 4.0.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Transformação do trabalho no contexto pós-moderno .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 As plataformas digitais de trabalho sob demanda.....</b>	<b>16</b>
<b>2.4 O direito do trabalho no contexto da 4ª Revolução Industrial .....</b>	<b>21</b>
<b>3 A UBERIZAÇÃO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 Da uberização do trabalho.....</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Dos requisitos da caracterização do vínculo empregatício .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3 Enquadramento da relação uberista na perspectiva da relação empregatícia .....</b>	<b>43</b>
<b>3.4 Flexibilização e precarização do trabalho.....</b>	<b>50</b>
<b>3.5 Análise da jurisprudência brasileira .....</b>	<b>56</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>71</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso de graduação tem por tema a precarização dos direitos trabalhistas no contexto da chamada uberização.

O contexto da pesquisa parte da adaptação da sociedade à Quarta Revolução Industrial e o surgimento de novas relações sociais e de trabalho, principalmente com a utilização de plataformas digitais.

O problema que a pesquisa investiga é: como a precarização dos direitos trabalhistas tem se manifestado no contexto pós-moderno notadamente na uberização?

O objetivo geral é analisar alguns aspectos da quarta revolução industrial e o trabalho 4.0. Os objetivos específicos da pesquisa são: a) estudar a transformação do trabalho no contexto atual; b) averiguar o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais; c) investigar o enquadramento da relação de trabalho na uberização em comparação com a relação de emprego.

O trabalho está estruturado, em seu desenvolvimento, em dois capítulos. O primeiro capítulo é dedicado a quarta revolução industrial e o trabalho 4.0., analisando-se a caracterização da revolução 4.0., a transformação do trabalho no contexto pós-moderno, as plataformas digitais de trabalho sob demanda e o direito do trabalho no contexto da quarta revolução industrial. O segundo capítulo é dedicado ao estudo da uberização e o vínculo empregatício, estudando-se a uberização do trabalho, os requisitos da caracterização do vínculo de emprego, o enquadramento da relação uberista na perspectiva da relação empregatícia, a flexibilização e a precarização do trabalho e a análise jurisprudencial.

A metodologia empregada englobou abordagens de pesquisa fundamentais, de caráter qualitativo e de natureza exploratória, empregando a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental, através do método dedutivo.

## 2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O TRABALHO 4.0

No primeiro capítulo, de modo geral, será abordado de que forma os trabalhadores foram impactados diante da Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 e, conseqüentemente, como o direito do trabalho brasileiro entende as novas formas de labor. Sendo assim, serão expostas as principais características da Revolução 4.0, além da plataformização do trabalho e os impactos no Direito Trabalhista oriundos das mudanças advindas da nova Revolução Industrial.

### 2.1 Caracterização da Revolução 4.0.

Inicialmente, cumpre fazer uma breve explanação referente à Quarta Revolução Industrial, que ocasionou significativas mudanças no setor de produção e no meio ambiente laboral e social, tendo em vista que o trabalho humano é o principal objeto de exploração do sistema de produção capitalista. A Revolução 4.0. é advinda da globalização, da difusão de conhecimento e da consolidação da internet, possibilitando, dessa forma, o avanço tecnológico mundial que atribui à Indústria 4.0. maior celeridade e alcance para transformações não só na esfera trabalhista, como também na social, econômica, institucional<sup>1</sup>.

Precederam à Indústria 4.0 as três primeiras revoluções industriais, que desencadearam o caminho para as mudanças nas relações trabalhistas. A Primeira Revolução, datada do final do século XVIII<sup>2</sup>, foi marcada pela transição de um trabalho manufatureiro e artesanal para a utilização das máquinas a vapor. A Segunda Revolução Industrial, por sua vez, ocorreu no final do Século XIX e celebrou o surgimento da energia elétrica e a proveniente do petróleo. Além disso, foram inseridos às fábricas os sistemas taylorista e fordista, criando, desse modo uma linha de montagem, sendo considerados otimizadores da produção por constituírem um modo de trabalho de movimentos tão mecânicos ao ponto de serem comparados à própria máquina das fábricas<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0.** Brasília: CNI, 2017. Disponível em: [https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes\\_trabalhistas\\_web.pdf](https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf). Acesso em: 20 jul. 2023

<sup>2</sup> HOSBAWN, Eric. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo.** 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

<sup>3</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os

Alicerçada nas Revoluções anteriores, a Terceira Revolução Industrial, conhecida também como “revolução digital ou do computador”<sup>4</sup>, que ocorreu no final do Século XX, na década de 1970 e foi marcada pela informatização do trabalho. Ou seja: o trabalho humano é preterido em relação ao realizado pela máquina.<sup>5</sup> Nesse sentido:

O advento do que se denomina terceira Revolução Industrial, proporcionou um avanço tecnológico expressivo no setor produtivo, o que possibilitou ganhos em produtividade e resultou na racionalização do processo produtivo com conseqüente perda de postos de trabalho, substituídos por máquinas. Esse movimento vem acompanhado pela demanda por um novo tipo de trabalhador, com maior especialização, fato que encerra no desalento de boa parte da mão de obra incapaz de acompanhar essas novas exigências. Assim, o desemprego estrutural é resultado do movimento de reestruturação produtiva e do trabalho que ocorre com a mecanização e automação nos processos de produção. Postos de trabalho são substituídos por máquinas capazes de realizar o trabalho de muitas pessoas, extinguindo definitivamente vagas de emprego. O trabalhador incapaz de se adaptar à nova realidade permanece no desalento, aumentando o setor informal da economia e alimentando um mercado de vagas de emprego precário, o que depõe contra o princípio constitucional de valorização do trabalho humano, bem como da dignidade da pessoa humana<sup>6</sup>.

A Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, vivenciada atualmente, por seu turno, teve início datado no século XXI e acabou por intensificar os efeitos da Revolução precedente, isto é, a Terceira Revolução Industrial, haja vista que o trabalho executado pela máquina ganha ainda mais espaço e importância.

A partir da década de 1970, o desenvolvimento das forças produtivas nas grandes indústrias foi gradativamente incorporando a utilização da microeletrônica e da conectividade em rede ao sistema produtivo. Com isso, houve significativa alteração da composição orgânica do capital de diversas empresas, principalmente na indústria de bens, com a redução da quantidade de força de trabalho empregada (menor investimento em capital variável) e maior investimento em aparatos

---

fundamentos do direito do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; ABAURRE, Helena Emerick; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Tirant La Blanch, 2020. p. 60.

<sup>4</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18-19.

<sup>5</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; ABAURRE, Helena Emerick; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Tirant La Blanch, 2020. p. 63.

<sup>6</sup> OLIVEIRA, Lourival José de; MASSARO, Marcio Luis. As mudanças contemporâneas no mundo do trabalho e o princípio da valorização do trabalho humano. **Scientia Juris**, Londrina, v. 18, n. 2, p.189-209, 2014. p. 206.

tecnológicos e maquinaria (maior investimento em capital constante), principalmente os relacionados aos componentes computacionais.<sup>7</sup>

Assim sendo, compreende-se que a essência da Quarta Revolução Industrial reside na sinergia entre a produção industrial digital e material. Nesse contexto, ocorre a transferência de dados e informações por meio digital, possibilitando que as empresas operem globalmente. Algumas empresas, com substancial capital, estabelecem-se exclusivamente no âmbito digital, surgindo já como entidades globalizadas.

Dessarte, a Indústria 4.0 representa o que há de mais atual e avançado nas ciências contemporâneas. As inovações advindas dessa Revolução são, em sua maioria, na seara das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), logo, à medida que alcançamos esse marco evolutivo, os dispositivos e programas digitais são caracterizados principalmente pela presença da inteligência artificial<sup>8</sup>. Dessa forma, o meio físico e digital permanecem intimamente conectados, propiciando o amplo controle das atividades humanas, naturais, produtivas, laborais, educacionais, desportivas, culturais, entre outras.

Dentre os aspectos típicos da Indústria 4.0., cumpre ressaltar o conceito de internet das coisas, expressão trazida do inglês *internet of things* (ou simplesmente *IoT*), conforme mencionado anteriormente. Em resumo, a essência da Revolução 4.0. é a interconexão, através da internet, de uma variedade de dispositivos e sensores "inteligentes" que trabalham em conjunto para executar uma ampla gama de atividades. Embora esse funcionamento seja virtualmente ilimitado, podendo estender-se a todas as esferas da vida humana e não humana, é importante reconhecer que atualmente está predominantemente restrito a ambientes produtivos, como as indústrias.<sup>9</sup>

Sucintamente, a Quarta Revolução Industrial:

<sup>7</sup> FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, p. 844-856, 2019. p. 852.

<sup>8</sup> Permite que os sistemas aprendam sem necessidade de programação. E usada Da identificação facial e de voz. em veículos autônomos e na automação de processos e serviços (MAGALHÃES, Regina; VENDRAMI, Annelise. Os impactos da quarta revolução industrial. **GVExecutivo**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 40-43 2018. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/74093/71080>. Acesso em: 25 de jul. de 2023)

<sup>9</sup> FORBES. The Winning Formula: how leading organizations are leveraging the internet of things. **Forbes**, Jersey City, 2018. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/insights-inteliot/2018/08/24/the-winning-formula-how-leading-organizations-are-leveraging-the-internet-of-things/?sh=644f3d3d20d2>. Acesso em: 29 de jul. 2023.

[...] refere-se à reorganização dos processos industriais com base em tecnologia de ponta e na ideia de que os subsistemas de produção podem se comunicar de forma autônoma entre si ao longo de toda a cadeia produtiva. Na prática, significa usar maciçamente robôs e informática, e, mais do que isso, fazer com que fábricas, seus fornecedores, atacadistas e varejistas estejam conectados e sincronizados, criando assim um sistema capaz de atender bem, com uso racional de recursos<sup>10</sup>.

Outrossim, importante destacar que a Indústria 4.0. foi planejada a fim de acarretar “um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) que se desenvolvem celeremente”<sup>11</sup>. Dessa forma, seu crescimento estará intrinsecamente ligado ao contínuo desenvolvimento dos processos de produção, os quais tendem a se tornar cada vez mais automatizados e robotizados. Como resultado, a gestão empresarial estará completamente inserida no mundo digital, proporcionando uma integração mais profunda entre tecnologia e negócios<sup>12</sup>.

Assim sendo, após trazer à baila o contexto histórico e as principais características da Indústria 4.0., serão abordadas as transformações do trabalho no contexto pós-moderno, ou seja, as consequências da Revolução 4.0. no âmbito trabalhista.

## 2.2 Transformação do trabalho no contexto pós-moderno

A Indústria 4.0. ocorreu graças a globalização, e, por esse motivo ocasionou impactos tanto positivos quanto negativos na sociedade atual. Nesse cenário, Romita<sup>13</sup> expõe que a globalização gerou o crescimento econômico, bem como o aumento da velocidade na transferência de capitais decorrentes do advento das comunicações e da internet, todavia, afetou as áreas mais sensíveis da sociedade moderna, como o desemprego e a miséria.

Nesse paradigma, percebe-se que a globalização e a internacionalização do capital introduziram novas ferramentas de reestruturação empresarial e modelos de

<sup>10</sup> NABARRO, Ricardo. **Indústria 4.0: a Quarta Revolução Industrial**. Justiça em Revista, a.XII, ed. 63, fev. 2018, p. 8-9.

<sup>11</sup> ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p.351. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 20 jun. 2023.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.226.

contratação, notadamente caracterizados pela flexibilização das jornadas de trabalho<sup>14</sup>. Ademais, a tecnologia tem sido utilizada também como meio de reduzir postos de trabalho, visando à diminuição dos custos para as empresas. Essa realidade pode ser observada em diversos setores econômicos, como no bancário e na indústria em geral<sup>15</sup>.

À vista disso, nesse contexto pós-moderno, um dos principais impactos da Indústria 4.0. diz respeito à substituição do trabalho, uma vez que muitas categorias, sobretudo aquelas que envolvem mão-de-obra mecanicamente repetitiva e precisa, serão substituídas pela automatização<sup>16</sup>. Nesse sentido:

O avanço da tecnologia como uma força disruptiva logo transformará de forma irrevogável todo o nosso sistema socioeconômico. [...] a substituição do homem por máquinas aumentará imensamente nas próximas décadas. As mudanças serão tão drásticas e rápidas que o mercado será incapaz de criar novas oportunidades para aqueles que perderem seu trabalho, fazendo com que o desemprego não seja apenas parte de um ciclo, mas estrutural e cronicamente irreversível<sup>17</sup>.

Nesse sentido, tem-se que no século XX, apesar da tecnologia reduzir alguns postos de trabalho, havia uma contrapartida na criação de novas oportunidades, o que equilibrava a oferta e demanda de emprego dentro de certos limites. No entanto, a partir da Revolução 4.0., com o desenvolvimento da eletrônica, informática, nanotecnologias, biotecnologias, laser e inteligência artificial, esse equilíbrio outrora garantido restou rompido, sem uma compensação equivalente. Por exemplo, os caixas eletrônicos substituíram muitos operadores de caixa, e os tablets eliminaram milhares de funcionários em editoras, bancas de jornais e revistas. Cada novo aplicativo, resultado do trabalho criativo de alguns, tem o efeito de extinguir o trabalho de muitos outros<sup>18</sup>.

Essa mudança se justifica pelo fato de que, para a sobrevivência do sistema capitalista dentro desse novo contexto universal de mudanças tecnológicas, era

<sup>14</sup> MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1289, nov. 2017

<sup>15</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, 2018.

<sup>16</sup> SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond Snapshot. **World Economic Forum**, 14 jan. 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

<sup>17</sup> PISTONO, Federico. **Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz**. 1. ed. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2017.

<sup>18</sup> DE MASI, Domenico. **Uma simples revolução**. Rio de Janeiro: Sextante, 2019, p. 78-79.

preciso a implementação de uma nova alternativa para mudar o ciclo de declínio das margens de lucro, isto é, foi necessária uma reconfiguração do próprio capitalismo, visando à expansão e à lucratividade. Assim, investiu-se em inovação tecnológica e descentralização organizacional<sup>19</sup>, por meio da redução de custos, incluindo mão-de-obra, aumento da produtividade e expansão do mercado consumidor, para possibilitar o alcance de um maior giro de capital. A mídia desempenhou um papel essencial ao criar necessidades e estímulos ao consumo<sup>20</sup>.

Outrossim, realizada uma breve contextualização sobre a crise capitalista dos últimos anos e o subsequente avanço das tecnologias de informação e comunicação, pode-se verificar as mudanças estruturais nas empresas e organizações produtivas, como, por exemplo, a uberização, um dos principais focos deste trabalho, que será abordado de forma pormenorizada no próximo capítulo.

Sendo assim, resta claro que a Quarta Revolução Industrial traz a perspectiva de gerar menos empregos nas novas indústrias em comparação com as revoluções anteriores, especialmente considerando o tamanho da população mundial<sup>21</sup>. Nessa perspectiva, é destacado por Aniceto<sup>22</sup> que o principal desafio consiste na democratização do acesso e uso da tecnologia, bem como na importância da educação, qualificação e desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, uma vez que, com a ausência desses fatores, os impactos da Revolução 4.0. podem ser significativos tanto para as empresas que não se adaptarem às mudanças, bem como para a sociedade em geral, com o aumento do desemprego e, conseqüentemente, o agravamento da pobreza.

Nesse mesmo diapasão, Guerra<sup>23</sup> preconiza que os problemas sociais, especialmente a pobreza, derivam da precarização das condições e das relações de trabalho decorrentes da globalização:

Enfim, a pobreza resultante da globalização não é tanto produto da escassez material ou de recursos humanos, mas sim do desemprego ou subemprego,

<sup>19</sup> Sobre o tema, ver KIN, Jeremy. **El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo**. Barcelona: Paidós, 2010, p. 148-149.

<sup>20</sup> BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Globalização e Mercado de Trabalho**. 1. ed. Coimbra: Almedina, 2008, p. 24.

<sup>21</sup> SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond Snapshot. **World Economic Forum**, 14 jan. 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

<sup>22</sup> ANICETO, Kátia Regina Pereira. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, [s.l.], v. 1, n.1, p. 49-70, 2009.

<sup>23</sup> GUERRA, Sidney. **Direitos humanos curso elementar**. 5. ed., São Paulo: Saraiva, 2017. p. 375

do superendividamento das famílias, da diminuição dos salários, do desmantelamento das economias de subsistência.

Embora exista um lado positivo advindo da Quarta Revolução Industrial, como, por exemplo, o acesso ao consumo, informações disponíveis a todo momento e avanço da internet, cria-se um panorama totalmente oposto quando falamos acerca do mercado de trabalho. Isso porque, como já abordado, a indústria 4.0 gerou maior desigualdade, por meio das mudanças operadas nas condições e na organização do trabalho<sup>24</sup>. Esse contexto gera uma exigência de constantes qualificações, o que representa um desafio para os trabalhadores.

Em complemento, Aniceto<sup>25</sup> aduz que a automatização e a flexibilização do processo produtivo e do trabalho, impulsionadas pelo avanço tecnológico, geram novos modelos administrativos e de gestão de recursos humanos, causando impacto nas relações trabalhistas e, conseqüentemente, na legislação. Além disso, o autor também traz à baila que para o devido desenvolvimento econômico e empresarial, se faz necessária a combinação de elementos como a capacidade intelectual dos trabalhadores, juntamente à informatização e comunicação, devendo ser acompanhadas as mudanças relacionadas à flexibilidade, criatividade e inovação<sup>26</sup>.

Nesse cenário, pode-se inferir que esse novo modelo de trabalho é marcado por uma série de exigências ao trabalhador, tanto em relação à qualificação profissional, quanto à produtividade aumentada, ou seja, maior eficiência e agilidade. Nessa lógica, essa tendência de aumentar as exigências sobre os trabalhadores decorre da desintegração dos modelos produtivos fordista e taylorista, característicos da primeira metade do século XX. Ademais, observa-se o enfraquecimento dos direitos trabalhistas, de seguridade social e outros direitos constitucionais e infraconstitucionais que foram conquistados ao longo de décadas com dificuldade e progresso gradual. Esses direitos estão cedendo diante de um claro projeto neoliberal que vem ganhando força em todo o mundo desde a década de 1980.<sup>27</sup>

<sup>24</sup> XU, Min et al. The fourth industrial revolution: opportunities and challenges. **International Journal of Financial Research**, [s.l.], v. 9, n. 2, p. 90-95, 2018.

<sup>25</sup> ANICETO, Kátia Regina Pereira. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, [s.l.], v. 1, n.1, p. 49-70, 2009.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

<sup>27</sup> BURGER, Frederico; COTANDA, Fernando. Direito do trabalho, reestruturação produtiva e neoliberalismo. In: CALVETE, Cássio; HORN, Carlos (Orgs). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas Relações de Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: CirKula, 2020. p. 261-284.



Torna-se evidente, portanto, a indispensável adaptação da força de trabalho aos meios de produção de bens e serviços redefinidos pelo paradigma da Revolução da Tecnologia da Informação. Tudo indica que essa mudança caminha na direção de reduzir ou até mesmo eliminar empregos tradicionais, impulsionando a expansão de formas mais dinâmicas de trabalho em geral<sup>28</sup>.

### 2.3 As plataformas digitais de trabalho sob demanda

Tem-se que, na conjuntura da Indústria 4.0., o advento de plataformas digitais impactou diretamente nas estruturas profissionais nas empresas, uma vez que surgiu com elas uma possibilidade de inovar e implementar a tecnologia já existente, tendo como resultado a transformação na forma de criação de bens e serviços. Nesse contexto, com a adoção das plataformas digitais viabilizou-se a implantação de trabalhos mais flexíveis, proporcionando maior liberdade e mobilidade para os trabalhadores, conseqüentemente, ocasionando a modificação do ambiente de trabalho, uma vez que não há gerenciamento contratual tradicional, salários fixos, locais físicos de trabalho, treinamento formal e até mesmo regulamentações rígidas quanto às horas de trabalho.

Nesse sentido, expõe André Zipperer:

as plataformas permitiram a reorganização das atividades, a fragmentação das tarefas, facilitaram a prestação remota de serviços, deslocamento de custos, aumento da concorrência, redução das barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos, diluição de fronteiras físicas e geográficas entre trabalhadores de diferentes países.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Adrián Todolí Signes esclarece que as novas tecnologias permitem a diminuição dos custos de transação de forma inimaginável, razão pela qual não há interesse das empresas na manutenção de grandes estruturas organizacionais. “Assim, mesmo que as máquinas substituam em absoluto a prestação pessoal dos serviços, a figura do trabalhador empregado – dependente – criada no alvorecer da revolução industrial parece estar chegando a seu fim”. Ver SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no Século XXI: on-demande econmy, crowndourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.) **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

<sup>29</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica: a intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. 251 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6838564](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6838564). Acesso em: 10 de jun. de 2023.

Sendo assim, pode-se concluir que as plataformas proporcionam oportunidades de emprego para indivíduos que não têm acesso a alternativas, abrangendo cidadãos que residem em regiões rurais, indivíduos refugiados e aqueles que não puderam concluir seus estudos ou não possuem qualificações profissionais.

Porém, tendo em vista que, num contexto pós-moderno, os dispositivos permanecem conectados 24 horas por dia, sete dias por semana, é criado um cenário em que tudo pode ser resolvido via internet, uma vez que os dispositivos se tornam mais presentes em nossas vidas, suprindo nossas necessidades. Assim, o equilíbrio entre vida pessoal e saúde do trabalhador acaba prejudicado, não apenas devido à conexão excessiva, mas também pela tendência de enxergar o trabalhador meramente como uma ferramenta, negligenciando seus direitos e garantias. Essa abordagem pode resultar na descartabilidade do trabalhador após o cumprimento de suas responsabilidades laborais<sup>30</sup>.

Ou seja, essas novas formas de prestar serviço através de aplicativos acabaram por limitar o indivíduo que necessita trabalhar dessa forma. Em que pese haja uma maior facilidade para obter uma fonte de renda extra ou até mesmo de subsistência, dependendo do caso, há a perda de garantias constitucionais, como décimo terceiro, férias, aviso prévio, entre outros direitos assegurados ao empregado.

Para mais, é essencial destacar que, nesta celeuma, a conceituação de plataforma digital vai além de um mero aspecto técnico, sendo empregada também para se referir a empresas que gerenciam estruturas digitais alimentadas por dados e estruturadas por meio de algoritmos<sup>31</sup>. Nesse ínterim surge a definição de empresa-aplicativo<sup>32</sup>, que se apresentam tanto para os consumidores quanto para os trabalhadores, em muitos casos, em forma de aplicativo. Um claro exemplo disso é a Uber, que será abordada em maiores detalhes no próximo capítulo.

À vista disso, torna-se evidente que as plataformas digitais de trabalho<sup>33</sup> emergem como um dos principais impulsionadores globais das atuais configurações

<sup>30</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica: a intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. 251 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6838564](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6838564). Acesso em: 10 de jun. de 2023.

<sup>31</sup> SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. 1. ed. Cambridge: Polity Press, 2017.

<sup>32</sup> ABÍLIO Ludmila Costhek. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

<sup>33</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges da. O Direito do Trabalho (Des)conectado das Plataformas Digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**,

de concentração de recursos financeiros e disseminação controlada da força de trabalho. Elas promovem a informalização do emprego, como já mencionado anteriormente, e estimulam novos modelos de terceirização e transferência de ônus e despesas, desempenhando um papel significativo na solidificação da condição dos trabalhadores como força de trabalho just-in-time<sup>34</sup>, através da gestão algorítmica do trabalho.

Nesse panorama, os trabalhadores just-in-time<sup>35</sup>, ou seja, trabalhadores sob demanda, caracterizam um elemento não só presente nas plataformas digitais, como também basilar para a uberização. O trabalho sob demanda, também conhecido como economia de bico ou gig economy<sup>36</sup>, implica a adoção da remuneração por peça<sup>37</sup>, isto é, são trabalhadores que estão sempre disponíveis para execução das tarefas laborais e adaptados conforme as necessidades do sistema capitalista, prestando serviços sem a presença de um contrato prolongado, ao contrário do que ocorre para os trabalhadores empregados. Desse modo, o trabalhador passa a ser visto como um prestador de serviços, que recebe por atividade desempenhada.

Nesse mesmo diapasão, a uberização advém da chamada "economia intermediada por plataformas online", originando, dessa forma, uma nova interpretação da terceirização, a qual é fundamentada na utilização de plataformas online que facilitam a externalização e o acesso temporário a bens e serviços. Esse sistema pode ser dividido em duas categorias principais: a primeira é o "compartilhamento de bens através de plataformas digitais", abrangendo tanto contextos comerciais quanto não comerciais; a segunda é a "multiterceirização" ou crowdsourcing.<sup>38</sup>

Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/0>. Acesso em: 15 jan. 2020. p. 248.

<sup>34</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v.34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

<sup>35</sup> *Idem*. Uberização e juventude periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos. CEBRAP**, São Paulo, v.39, n. 3, p. 579-597, 2020a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

<sup>36</sup> KALIU, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia Compartilhada: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz (Org). **Economias do compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 237.

<sup>37</sup> LEHDONVIRTA, Vili. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. **New Technology, Work and Employment**, [s.l.], v. 33, n.1, p. 13-29, 2018.

<sup>38</sup> PPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica: a intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. 251 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em:

Em resumo, o crowdsourcing ou multiterceirização envolve a externalização de uma atividade tradicionalmente executada por um único funcionário para um conjunto amplo e geralmente numeroso de indivíduos, através de uma intermediação realizada por meio de uma plataforma online. Nesse mesmo panorama, tem-se a figura do trabalhador crowdworker, isto é, um trabalhador individual que oferece serviços a diversos solicitantes, seja de maneira totalmente virtual ou por meio de interações presenciais, como, por exemplo, o motorista Uber que presta seu serviço de maneira presencial, porém sendo solicitado de modo virtual. Portanto, a prestação de serviços é remunerada, intermitente e restrita ao período da atividade, estabelecendo-se numa relação triangular intermediada por uma plataforma online.

Assim sendo, mediante o uso de plataformas digitais, uma multidão de trabalhadores que prestam diversos labores, buscam, dessa forma, alcançar um público-alvo de consumidores para os serviços prestados. Logo, verifica-se a existência de um mercado de prestação de serviços com compensação financeira, onde o trabalhador-usuário participa de forma voluntária. Consequentemente, a responsabilidade pelo gerenciamento, organização e estratégias de tempo e produção recai sobre o próprio indivíduo, não se enquadrando, portanto, na categoria conservadora de empregado<sup>39</sup>.

Nesse sentido, não há regulamentação acerca da jornada de trabalho, nem sobre sua precificação, muito menos a respeito da distribuição do trabalho, ou seja, são formas de trabalho que se distanciam das relações contratuais tradicionais, em que se estabelece os termos da relação salarial<sup>40</sup>. Portanto, os trabalhadores buscam formas de sobrevivência baseadas em regras incertas, instáveis e inseguras<sup>41</sup>, ou

---

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6838564](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6838564). Acesso em: 10 de jun. de 2023.

<sup>39</sup> Ver Arun Sundararajan: [...] the gig economy isn't just creating a new digital channel for freelance work. It is spawning a host of new economic activity. More than a million "makers" sell jewellery, clothing and accessories through the online marketplace Etsy. The short-term accommodation platforms Airbnb, Love Home Swap and onefinestay collectively have close to a million "hosts". (Tradução livre) [...] a gig economy não está apenas criando um novo canal digital para o trabalho freelancer. Está gerando uma série de novas atividades econômicas. Mais de um milhão de "fabricantes" vendem joias, roupas e acessórios através do mercado on-line Etsy. As plataformas de acomodação de curto prazo Airbnb, Love Home Swap e onefinestay coletivamente têm perto de um milhão de "hosts". Ver SUNDARARAJAN, Arun. The "gig economy" is coming. What will it mean for work? **The Guardian**. 26 jul. 2015. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy>. Acesso em: 17 de jun. de 2023.

<sup>40</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v.34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

<sup>41</sup> *Idem*. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, 30 jul. 2020, 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque->

seja, há a ausência de prescrições formais do trabalho<sup>42</sup>, além da dificuldade de coordenar, de forma fixa e manual, a distribuição do trabalho no espaço e no tempo.

Contudo, é possível afirmar a presença de uma administração algorítmica, caracterizada pela supervisão automatizada da alocação e valoração das atividades laborais executadas, além de possibilitar meios de controle do trabalho, utilizando-se de bonificações e punições<sup>43</sup>. Dessa maneira, como já mencionado anteriormente, a organização tradicional do trabalho<sup>44</sup> passa a ser informalizada, no entanto, a noção de organização na dispersão<sup>45</sup> é essencial para manter o controle do trabalho e dos meios de produção centralizados em grandes monopólios e oligopólios, uma vez que detém multidões de trabalhadores sempre disponíveis, caracterizados como trabalhadores informais, manuseados conforme as diretrizes das empresas<sup>46</sup>, as quais não arcam com os custos desses trabalhadores, gerando, desse modo, maior obtenção de lucro.

Logo, é essencial buscar um ponto de equilíbrio a fim de assegurar a viabilidade e o acesso a oportunidades nos cenários de colaboração e inovação<sup>47</sup>. Para tanto, deve-se levar em consideração o cenário de controle de capital realizado por grandes empresas, mas também consequências positivas do uso de aplicativos, principalmente para os consumidores, que não são objetos do presente trabalho, mas fazem parte do contexto analisado.

Nesta mesma toada, o artigo Rumo à Indústria 4.0. expõe que:

o aparecimento de plataformas virtuais globais intimamente ligadas ao mundo físico, em vez de simples digitalização é um marco em relação à indústria 3.0. A necessidade das organizações focarem no cliente altera o paradigma entre vender produtos ou distribuir serviços, em vez de comprar o produto, o cliente compra o seu acesso através das plataformas digitais, especialmente criadas para o efeito, veja-se o exemplo dos livros, da música, da mobilidade através do car-sharing sem a necessidade de compra de um veículo, aluguel de habitação<sup>48</sup>.

---

no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/. Acesso em: 16 de jul. de 2023.

<sup>42</sup> DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

<sup>43</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, p. 26-56, 2021.

<sup>44</sup> DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

<sup>45</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 5. ed. São Paulo: Editora Loyola, 1992.

<sup>46</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, p. 26-56, 2021.

<sup>47</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 21.

<sup>48</sup> COELHO, Pedro Miguel Nogueira. **Rumo à Indústria 4.0**. 2016. 65 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão Ambiental) - Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade de Coimbra,

Desse modo, pode-se inferir que o trabalhador just-in-time é caracterizado como um empreendedor de si, determinando seu próprio horário e local de trabalho, bem como suas ferramentas e estratégias. Entretanto, faz-se necessário reinterpretar o conceito de empreendedorismo como autogerenciamento subordinado<sup>49</sup>, uma vez que a responsabilidade de gerenciamento é transferida para o trabalhador, dentro de um contexto em que normas informais altamente influentes regem o trabalho de forma estrita.

Posto isso, verificamos que a Indústria 4.0. provocou um impacto substancial na sociedade, introduzindo inovações por meio da integração de diversas tecnologias. Como consequência, as empresas precisaram repensar suas estratégias de negócios, direcionando-se ao desenvolvimento de novos produtos para o mercado e adaptando suas abordagens de marketing. A transformação do paradigma demandou que as organizações remodelassem seus modelos operacionais de maneira mais rápida e ágil, de modo a se adequarem às mudanças constantes, especialmente diante da crescente complexidade da concorrência e busca pelo lucro.

Frente a esse cenário, tornou-se imperativo adotar uma abordagem estratégica diante das inovações que estão moldando o futuro. É essencial direcionar a revolução de forma a garantir que ela promova capacitação, ao mesmo tempo que mantém o foco nas necessidades humanas. A coexistência entre sociedade e tecnologia deve ser harmonizada para criar um impacto positivo e capacitador<sup>50</sup>.

## 2.4 O direito do trabalho no contexto da 4ª Revolução Industrial

Antes de abordarmos o tema do direito do trabalho no contexto da 4ª Revolução Industrial, faz-se imprescindível traçar um breve panorama histórico do surgimento desse ramo no Brasil. A seguir, será apresentado como a Quarta Revolução Industrial

---

Coimbra, 2016. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/36992>. Acesso em 20 de jun. de 2023, p.15.

<sup>49</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Lisboa, v. 18, n. 3, p.1-11, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 16 jun. 2023.

<sup>50</sup> DUTRA, Lincoln Zub; AMORIM, Fernanda Lopes de. Precarização das relações de emprego frente as novas modalidade de trabalho inserida no contexto da revolução 4.0. **Revista Eletrônica do Curso de Direito do Centro Universitário UniOpet**, Curitiba, n. 21, jul-dez/2019. Disponível em: <http://anima-opet.com.br/pdf/anima21/Revista-Anima-21-PRECARIZACAO-DAS-RELACOES-DE-EMPREGO-FRENTE-AS-NOVAS-MODALIDADES-DE-TRABALHO-INSERIDA-NO-CONTEXTO-DA-REVOLUCAO-4.0.pdf>. Acesso em: 10 de jul. de 2023.

tem afetado o campo do direito do trabalho, contribuindo para a precarização das relações laborais.

De início, cumpre afirmar que a trajetória do reconhecimento do direito do trabalho no contexto brasileiro entrelaça-se com a evolução do próprio conceito de trabalho e cidadania no país. Essa interligação pode ajudar a elucidar tanto as limitações quanto os progressos verificados nas diferentes Constituições do Brasil no que concerne aos direitos humanos, em particular o direito do trabalho<sup>51</sup>.

Sendo assim, é sabido que no Brasil, as relações de trabalho não podem ser suscitadas desde o princípio, como, por exemplo, o Brasil-colônia, pois naquele período não havia qualquer legislação que protegesse o obreiro e, além disso, quase que em sua totalidade a força de trabalho era composta por pessoas escravizadas. Sendo assim, no âmbito jurídico, não há que se pontuar aspectos deste período histórico brasileiro, uma vez que não existia o direito do trabalho.

Após a Proclamação da Independência e a promulgação da primeira Constituição Brasileira em 1824, surpreendentemente, a prática da escravidão foi mantida. Essa realidade divergiu das trajetórias de outras nações latino-americanas que buscavam a independência, bem como contrariou o movimento europeu de reconhecimento do direito ao trabalho, amplamente impulsionado por lutas sociais. Apenas em 1888 a escravidão finalmente foi abolida no Brasil. No entanto, foi somente na Constituição de 1891 que a garantia do "livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial" foi estabelecida no § 24º do artigo 72<sup>52</sup>.

É relevante observar, entretanto, que a Constituição de 1891 permitiu que os empresários do setor industrial exercessem um controle estrito sobre o ambiente laboral, resultando conseqüentemente em uma exploração desmedida da força de trabalho. Foi nesse contexto que os trabalhadores começaram a se mobilizar em prol de conquistas sociais, contrapondo-se à ordem estabelecida. A busca por direitos trabalhistas ganhou ímpeto e se refletiu nas diversas greves operárias que marcaram o período da República Velha, como exemplificado na abrangente greve nacional de 1917<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro. **Revista Latino-Americana de História**, v. 1, n. 3, p. 447-467, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6238645>. Acesso em: 25 de jul. de 2023.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

<sup>53</sup> *Ibidem*.

Tem-se como principal impulsionador do direito do trabalho, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, por disposição do Tratado de Versalhes. Nesse sentido:

A OIT surgiu como um órgão que estabeleceu normas protetoras do trabalho em âmbito supraestatal, visando promover a justiça social e, em especial, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho, obedecendo à criação e aplicação de normas. Com o surgimento da OIT estavam lançadas as bases de estímulo e desenvolvimento para a propagação do Direito do Trabalho.<sup>54</sup>

Foi por meio de greves e movimentos promovidos pela emergente classe operária, predominantemente composta por mulheres, adolescentes e crianças que recebiam remunerações precárias e sofriam em condições de vida e labor desfavoráveis, além de serem explorados em relação ao seu trabalho, que surgiram alguns progressos no que diz respeito às leis de salvaguarda do trabalho<sup>55</sup>.

Nesse contexto, foram concedidos direitos trabalhistas minguados para a população, ato este encarado por alguns, como uma espécie de controle do povo, exercida principalmente, segundo o Doutrinador Augusto Cezar Leite de Carvalho<sup>56</sup>, por Getúlio Vargas.

Sobre este governante, é preciso entender o seu importante papel para o desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores no Estado brasileiro. No tocante à participação de seu governo, Getúlio Vargas teve de tomar algumas providências para “controlar” de certo modo o ímpeto dos trabalhadores da época, estes concentrados em seus respectivos sindicatos. Em 1930, Vargas institui o Ministério do Trabalho, em conjunto com diversas normas reguladoras, bem como o decreto 19.770, de 1931, onde já no caput de seu artigo 1º demonstra a intenção de Getúlio ao regular esta prática sindical, conforme segue abaixo:

Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas,

<sup>54</sup> PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro. **Revista Latino-Americana de História**, v. 1, n. 3, p. 447-467, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6238645>. Acesso em: 25 de jul. de 2023. p. 453.

<sup>55</sup> *Ibidem*.

<sup>56</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016. p. 492.



similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições: [...] <sup>57</sup>

Mediante ao que se pode ver acima, o referido Decreto regulava por completo e controlava todas as atividades sindicais, caracterizando o Estado como agente final desta prática.

Ademais, nos demais artigos deste Decreto, pode-se identificar outros pontos que denotam o controle estatal no que tange aos trabalhadores da época, destacando alguns pontos como: a participação do Ministério nas assembleias sindicais; atividades políticas e ideológicas não poderiam existir por parte dos sindicatos; veto à filiação de trabalhadores a organizações sindicais internacionais; proibição da sindicalização dos funcionários públicos; definição do sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado; e participação limitada dos operários estrangeiros nos sindicatos. Este um ponto bastante problemático, já que boa parte das lideranças sindicais ainda era de origem estrangeira; garantia de sindicato único por categoria, a chamada unicidade sindical.

Sendo assim, o Brasil passou a garantir para seus trabalhadores, ainda de modo extremamente primitivo, direitos atinentes a sua força de trabalho empregada diariamente. Neste período o Brasil deu um grande passo para que fossem consolidadas as primeiras leis positivadas de direitos trabalhistas, devendo os sindicatos, para obterem seu reconhecimento, enviar uma carta para o Ministério do Trabalho, e posteriormente seus integrantes pagariam de modo compulsório seu tributo, a chamada contribuição sindical<sup>58</sup>.

Nesse contexto, é importante destacar que as demandas apresentadas pelo movimento organizado conduziram à regularização e supervisão judicial, resultando na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1º de maio de 1943. Esse marco representou um passo significativo no âmbito das legislações voltadas à salvaguarda das condições laborais, apesar de coexistir com um regime ditatorial que exercia controle, assimilação e repressão sobre os trabalhadores<sup>59</sup>.

No entanto, com o advento do período da ditadura militar no país, com o Golpe Civil-Militar em 1964, houve um controle ainda maior pelo Estado perante não só os

<sup>57</sup> BRASIL. **Decreto nº 19.770**, de 19 de março de 1931. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D19770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm). Acesso em: 11 de julho de 2023.

<sup>58</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016. p. 492.

<sup>59</sup> *Ibidem*. p. 492.

sindicatos, mas também as relações diretas de trabalho<sup>60</sup>. Foi no período da ditadura que se estabeleceu que as negociações salariais entre sindicatos e patrões não poderiam mais ocorrer, sendo este um dever do estado que fixaria estas verbas através de decretos.

Nesse sentido, destaca-se nesta lacuna histórica brasileira, a representatividade dos sindicatos no cenário político do país, tendo em vista que emergiram desta luta travada pelos trabalhadores da época, diversos partícipes da vida política do Estado. Devido a este cenário conturbado enfrentado pela sociedade, tem-se que esses trabalhadores, participantes de sindicatos, tiveram participação ativa na promulgação da Constituição Federal de 1988<sup>61</sup>.

Portanto, resta evidente que os conflitos entre interesses sindicais, serviram de extrema importância para que os direitos dos trabalhadores fossem reconhecidos e positivados na Constituição Federal brasileira. A partir deste momento, os direitos trabalhistas tornaram-se presentes em todas as Constituições Federais promulgadas e outorgadas da República Federativa do Brasil.

Feito o breve panorama histórico referente ao direito do trabalho brasileiro, passa-se à análise deste direito frente às mudanças relativas à Indústria 4.0. Segundo Schwab<sup>62</sup>, tendo em vista a rapidez como as mudanças advindas da Quarta Revolução Industrial ocorrem, os legisladores e reguladores enfrentarão desafios para adaptar as leis e regulamentações, a fim de acompanharem essa nova realidade, especialmente no contexto das relações de trabalho. A inabilidade de fazê-lo resultará em dificuldades em lidar com os impactos da transformação já em curso.

Sendo assim, apesar de haver diversos regramentos jurídicos que buscam proteger o trabalhador brasileiro, ainda assim, no atual contexto, não se mostram suficientes para acompanhar as mudanças ocorridas no âmbito do trabalho.

Temos como principal exemplo dessa insuficiência o que preconiza o art. 7º da Constituição Federal de 1988<sup>63</sup>: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além

<sup>60</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016. p. 492.

<sup>61</sup> LADOSKY, Mario; OLIVEIRA, Roberto de. O “novo sindicalismo” pela ótica dos estudos do trabalho. **Mundos do Trabalho**, Campinas, v. 6, n. 11, p. 147-170, 2014. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/273286804\\_O\\_novo\\_sindicalismo\\_pela\\_otica\\_dos\\_estudos\\_do\\_trabalho](https://www.researchgate.net/publication/273286804_O_novo_sindicalismo_pela_otica_dos_estudos_do_trabalho) >. Acesso em: 12 de julho de 2023.

<sup>62</sup> SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond Snapshot. **World Economic Forum**, 14 jan. 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

<sup>63</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva 1990.

de outros que visem à melhoria de sua condição social”, que elenca 34 incisos. Contudo, esses dispositivos não se aplicam aos trabalhadores em geral, e sim especificamente aos empregados, pois tratam de direitos próprios a essa categoria. Um exemplo disso é o inciso VI, que aborda a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Logo, a norma constitucional não possui dispositivos que protejam os direitos dos trabalhadores que não se enquadrem na categoria de empregados, isto é, parte predominante dos trabalhadores que não tenham o vínculo empregatício configurado não possui acesso à proteção trabalhista.

Ademais, houve uma tentativa de adequar a CLT ao novo panorama capitalista com a Reforma Trabalhista de 2017<sup>64</sup>. De fato, a Lei n. 13.427/2017 abordou questões de grande relevância, como a chamada “jornada intermitente”, o teletrabalho, a terceirização (inclusive de atividade-fim) e a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado. Essas medidas tiveram um impacto significativo no cenário trabalhista, buscando se adequar às novas realidades e demandas do mercado de trabalho.

Apesar do exposto, a Reforma Trabalhista e seus desdobramentos não são suficientes para solucionar ou superar o desafio decorrente das mudanças econômicas e políticas ocorridas no final do século XX e início do século XXI. Essas transformações continuam a exigir abordagens mais amplas e profundas para enfrentar as complexidades do cenário trabalhista atual.

Nesse sentido, observa-se uma postura conservadora no Direito brasileiro referente à regulamentação dessas novas relações de trabalho advindas da Indústria 4.0. No entanto, urge a necessidade de promover mudanças substanciais na estrutura fundamental do direito do trabalho, a fim de garantir a proteção abrangente do trabalhador, não se limitando apenas ao empregado, mas também considerando as novas formas de trabalho decorrentes da reorganização social pós-moderna e da substituição ou extinção de postos de trabalho pelo avanço de novas tecnologias. Porquanto, diante dessas transformações, não há espaço para todos os trabalhadores nos modelos tradicionais de emprego, exigindo, assim, uma revisão abrangente e adaptável do direito do trabalho para garantir a proteção dos direitos trabalhistas de forma mais ampla e adequada ao cenário atual.

---

<sup>64</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 10 de jun. de 2023.

### 3 A UBERIZAÇÃO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O crescimento significativo de postos de trabalho informais e com condições precárias é uma das características mais marcantes advindas da Revolução 4.0. Nesse contexto, destaca-se a "uberização<sup>65</sup>", um fenômeno caracterizado por um novo cenário social-trabalhista, onde predominam subempregos, ou seja, trabalhos geralmente informais e sem o reconhecimento de vínculo empregatício. Como consequência desse fenômeno, os trabalhadores acabam marginalizados, enfrentando dificuldades para ter acesso e reivindicar seus direitos trabalhistas, previdenciários e sociais.

O termo "uberização" foi cunhado a partir de um neologismo e descreve um importante aspecto da atual economia de trabalho, que demanda uma atenção especial por parte das políticas públicas e das estruturas legais para garantir a proteção e os direitos desses trabalhadores<sup>66</sup>.

Atualmente, um dos exemplos mais significativos desses novos postos de trabalho surgidos da uberização são os motoristas de aplicativos digitais<sup>67</sup>. Essa ocupação tem demonstrado de forma prática a transformação do mercado de trabalho impulsionada pelas plataformas digitais.

Assim sendo, neste capítulo, será analisada a emergência do modelo trabalhista denominado "uberização" e como o atual direito do trabalho não está adequadamente preparado para lidar com essa nova forma de trabalho. Sendo assim, serão abordados os aspectos complexos e os desafios jurídicos decorrentes dessa realidade laboral, levando em consideração a dualidade emprego-autonomia.

Além disso, será conduzida uma análise da definição do vínculo empregatício de acordo com a CLT, expondo, a seguir, como a dinâmica laboral no contexto da economia de compartilhamento, como no caso de empresas como a Uber, poderia ser categorizada no tradicional modelo de relação empregatícia. Para mais, será

<sup>65</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Lisboa, v. 18, n. 3, p.1-11, 2019. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 16 jun. 2023.

<sup>66</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. **Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria**, São Paulo, v. 4. p. 129-156.

<sup>67</sup> RAPOSO, Clarissa. A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510- 518, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510/44329>. Acesso em: 12 jun. 2023.

abordada a questão da precarização dos direitos trabalhistas diante da economia de compartilhamento, investigando os diferentes entendimentos que têm surgido nos tribunais a respeito desse tema.

### 3.1 Da uberização do trabalho

Inicialmente, cumpre referir que a uberização, uberismo<sup>68</sup> ou capitalismo de plataforma<sup>69</sup>, nada mais é que um novo paradigma de organização empresarial capitalista e que apesar das plataformas digitais representarem um suposto “rompimento” no gerenciamento do trabalho, problemas clássicos do capitalismo como a ausência de salário-mínimo, falta de definição de jornada máxima e de garantias de saúde e segurança no trabalho continuam sendo pautas presentes.

Nesta mesma toada, passa-se à análise acerca do início da uberização no Brasil e, para isso, é essencial que seja abordada a atuação da empresa que dá nome ao fenômeno, ou seja, a Uber. Em maio de 2014, a empresa norte-americana de transporte privado de passageiros Uber, ganhou espaço no Brasil, com sua mais famosa propaganda: “Seja parceiro Uber”. O serviço oferecido consiste no processo de solicitar um táxi por meio de um dispositivo eletrônico, geralmente um smartphone, modelo conhecido como “e-hailing”<sup>70</sup>. Logo, para utilizar o serviço oferecido pela plataforma é preciso que o usuário baixe e instale em seu dispositivo móvel pessoal o aplicativo da Uber para que possa obter serviço de transporte.

Em linhas gerais, a Uber é uma empresa cuja principal característica é facilitar e organizar, por meio de um aplicativo de smartphone, a oferta de serviços de transporte, logística e aquisição de diversos produtos<sup>71</sup>. Inclusive, em seu sítio oficial, afirma que “não é fornecedora de bens ou produtos, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços são prestados por parceiros(as) independentes, que não são empregados(as) e nem

<sup>68</sup> CHAVES JUNIOR; José Eduardo de Rezende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO; Raimundo Dias. Plataformas digitais e vínculo empregatício? **O Jota**, 26 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-26082020>. Acesso em: 16 jun. 2023.

<sup>69</sup> SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. 1. ed. Cambridge: Polity Press, 2017. p. 22.

<sup>70</sup> MARTINS, Ana Christina Tavares; MIRANDA, Maria Geralda de. Capital social, precarização e uberização do Trabalho. **Lex Cult Revista do CCJF**, v. 1, n. 1, p. 93-108, 2017. p. 103.

<sup>71</sup> UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Termos gerais de uso. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas.<sup>72</sup>, ou seja, os serviços são disponibilizados para uso pessoal e não comercial.

Ademais, a Uber alega não estabelecer uma relação de trabalho com os “motoristas parceiros” em seu aplicativo, uma vez que deixa claro que os reconhece como “terceiros independentes”, defendendo que fornece um serviço aos motoristas, permitindo que eles usem sua plataforma tecnológica para se conectar a clientes e oferecer seus serviços a terceiros<sup>73</sup>.

Nesse sentido, no aplicativo, os serviços são categorizados em diferentes opções, permitindo que os usuários escolham aquelas que melhor atendam às suas necessidades e preferências, são eles: “Uber”, “Uber Comfort”, “Uber Comfort Planet”, “Uber Flash”, “Uber Flash Moto”, “Uber Moto”, “Uber Taxi”, “Uber Taxi Promo”, “Uber Black”, “UberX”, “UberBAG”, “Uber BLACK BAG”, “Uber Bike”, “Uber Juntos”, “Cornershop by Uber”, dentre outras<sup>74</sup>.

Foi a partir da descentralização da produção e do uso de plataformas digitais, fenômenos oriundos da Indústria 4.0., que a Uber e outras milhares de empresas se desenvolveram. Nesse prisma, a uberização representa um novo estágio na exploração do trabalho, introduzindo mudanças significativas na estrutura das empresas, no gerenciamento e na oferta de serviços, trazendo consigo transformações qualitativas que impactam a forma como os serviços são prestados.

De acordo com Ludmila Abílio em uma análise crítica, a uberização consolida a mudança do paradigma convencional de emprego para o conceito de um nanoempresário-de-si, que permanece constantemente disponível para o trabalho, porém sem as salvaguardas básicas asseguradas à grande parte dos empregados tradicionais, que são resguardados pelas disposições legais trabalhistas<sup>75</sup>.

Nessa conjuntura, resta clara a desvalorização e fragilização do trabalho, que muitas vezes é encoberta pela noção de “autogestão”. Isso se dá uma vez que o trabalhador perde sua caracterização de empregado ao aderir a ideia de “parceiro” e

<sup>72</sup> UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Termos gerais de uso. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

<sup>73</sup> *Ibidem*.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

<sup>75</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**. 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 15 jun. 2023.

“próprio chefe”, restando, desse modo, desassistido dos direitos laborais inerentes a uma posição de emprego.

Nesse sentido, tem-se que no sistema criado pela tecnologia dos aplicativos, ocorre uma inversão nos polos relacionais do trabalho: o trabalhador passa a desempenhar o papel de "contratante" enquanto o empregador assume o papel de "contratado". Porém, além de o trabalhador não ser considerado empregado e, conseqüentemente, ficar desassistido, como referido anteriormente, ele também não pode ser considerado “chefe” ou “parceiro”, já que não recebe os mesmos lucros e tratamentos, tendo muitas vezes a necessidade de trabalhar por mais de oito horas, estando longe de “escolher sua própria jornada de trabalho”.<sup>76</sup>

Assim sendo, nesse modelo de trabalho caracterizado pela influência da economia de plataforma, a intrincada dinâmica introduzida pelo aplicativo efetivamente distancia o trabalhador do valor que sua atividade gera. Isso resulta na opacidade da extração de mais-valia<sup>77</sup>, tornando quase imperceptível a quantia que é subtraída do seu trabalho. Além disso, essa estrutura dissimula habilmente o conflito entre "ser chefe de si mesmo" e "direitos trabalhistas", mantendo assim a narrativa predominante de que a primeira alternativa é mais vantajosa do que a última.

No entanto, um exame mais profundo revela a fragilidade da autogestão apregoada nesse modelo. Aqueles submetidos a essa configuração não possuem, de fato, um controle concreto sobre sua jornada laboral, já que estão sujeitos a contínuas intervenções por parte do aplicativo. Em essência, eles operam mais como funcionários convencionais do que como empreendedores independentes. As tentativas de criar uma ilusão de "autonomia" e de uma parceria equitativa são, na realidade, passos adicionais destinados a ocultar a verdadeira natureza da situação.

Portanto, o conceito de "ser chefe de si mesmo" e de ser um "parceiro" nesse modelo de trabalho é, muitas vezes, um disfarce para uma realidade onde a liberdade de decisão é limitada. A suposta vantagem de ser o próprio chefe, em comparação com a proteção dos direitos trabalhistas, muitas vezes carece de substância quando se percebe a falta de autonomia real e a prevalência da influência do aplicativo.

<sup>76</sup> DA FONSECA, Lincoln **Saldanha Fernandez. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. In: XXXI congresso ALAS, 2017. Montevídeu. Anais [...].** Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología, 2017. p. 12.

<sup>77</sup> "Mais-valia" é um termo originado no campo da Economia, cunhado por Karl Marx, que se refere à porção do valor da energia de trabalho investida por um trabalhador específico na produção, e que não é compensada pelo empregador. Pode também ser considerada como o excedente de ganhos em relação aos custos.

Nessa perspectiva:

Quanto mais tempo de trabalho ofertado e mais passageiros transportados, o trabalhador tem a sensação de estar sendo melhor remunerado, de ser um indivíduo melhor sucedido do que os seus pares, de ter autocontrole do valor produzido pelo seu trabalho. Contudo, implica em uma maior apropriação do valor produzido pelo trabalhador. O resultado do trabalho é alienado ao trabalhador que faz parte de um sistema coletivo, subordinado a um patronato invisível ou não personificado.

[...]

Muitos motoristas acreditam que o Uber fica com 25% do valor da corrida, outros acham que é um pouco menos e alguns respondem que o valor varia de acordo com o tempo e a quilometragem da viagem. Isso nos mostra que o cálculo baseado em um algoritmo com muitas variáveis não só não é fácil de ser calculado, como visa dificultar a percepção da extração da mais-valia. Cumpre mencionar que todo o custo de depreciação da força de trabalho e do automóvel é de responsabilidade do trabalhador. É o trabalhador quem arca com o seguro, com a manutenção, com o reparo do carro, em caso de avaria, com o combustível, com a sua alimentação etc. Vale ressaltar que o trabalhador, caso fique adoecido, além de arcar com os custos de seu tratamento, deixa de arrecadar, pois não consegue dirigir. O mesmo ocorre em caso de conserto do veículo. Tudo isso sem falar que este trabalhador não tem seguro-desemprego, caso seja desvinculado do aplicativo, lembrando que isso pode ocorrer, não possui férias, décimo terceiro salário, nem aposentadoria, pois não é empregado do Uber. Ou seja, o engodo ideológico da economia de compartilhamento vende a ideia de que “o que é meu é seu”, mas a verdade é que “o que é nosso é deles”.<sup>78</sup>

Dessa forma, fica patente que as empresas de aplicativos priorizam principalmente a geração de lucros, transferindo, conseqüentemente, as obrigações e os riscos para o trabalhador. Para ilustrar isso, é possível examinar os ganhos auferidos por um motorista da Uber, os quais devem ser avaliados levando em consideração os gastos associados à manutenção do veículo, tais como desgaste, IPVA, seguro e combustível, entre outros. Além disso, é imperativo considerar a necessidade de adquirir um plano de dados de internet para acessar o aplicativo e lidar com os encargos previdenciários, os quais recaem inteiramente sobre o trabalhador<sup>79</sup>.

Assim sendo, segundo Ludmila Abílio<sup>80</sup>, a partir de políticas neoliberais e, conseqüente flexibilização do trabalho, houve o desenvolvimento de instrumentos

<sup>78</sup> MOTTA JUNIOR, Paulo Roberto Monsorez Da. Uberização como exemplo da precarização do trabalho e do espaço urbano. In: XVI Simpósio Nacional de Geografia Urbana-XVI SIMPURB, 2019. Espírito Santo. **Anais [...]**. [s.l.]: SIMPURB, 2019. p. 1911-1913.

<sup>79</sup> SILVA, Aimée de Oliveira. **O motorista da uber e a configuração da relação de emprego**. 2017. 64 f. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômica, 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6386/3/AOSilva.pdf>. Acesso em: 07 de jul. de 2023.

<sup>80</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos. CEBRAP**, São Paulo, v.39, n. 3, p. 579-597,



técnicos e políticos para a utilização eficaz e informalizada da mão de obra. Desse modo, as seguranças e restrições que são definidas e controladas socialmente, influenciando fatores como o horário de trabalho, remuneração, bem-estar e segurança, estão gradualmente sendo substituídas por uma abordagem personalizada para a própria subsistência, que é agora percebida como uma forma de empreendedorismo pessoal.

À vista disso, pode-se inferir que se estabeleceu um mercado de trabalho caracterizado por uma considerável rotatividade de empregos formais, com predominância de posições de baixa qualificação e remuneração. Além disso, as relações de trabalho ainda refletem e perpetuam elementos da nossa herança escravocrata. Os trabalhadores periféricos, portanto, passam a percorrer diversas atividades, frutos de um programa social de geração de emprego e renda, buscando aproveitar as oportunidades que surgem, como meio de construir sua identidade profissional em uma realidade de desemprego e precarização do trabalho<sup>81</sup>.

Nesse contexto, percebe-se que a gestão da sobrevivência, lógica adaptativa de subsistência no sistema capitalista atual, influencia as dinâmicas e a configuração do mercado de trabalho no Brasil. As trajetórias que acabam mais afetadas são as que refletem estilos de vida periféricos, uma vez que estão inseridos em uma realidade que lhes exige constante adaptação e gestão de oportunidades em situações de pouca garantia. Logo, as plataformas materializam a perspectiva de uma aquisição monopolista e racionalizada de estilos de vida periféricos, utilizando-se de estratégias algorítmicas e eficazes oligopolizações<sup>82</sup>.

Destarte, conclui-se que, com a uberização, consolida-se um processo de informalização do trabalho que acontece paralelamente à consolidação do indivíduo como trabalhador sob demanda. Para mais, é possível identificar que as formas de estrutura ligadas às plataformas digitais se encaixam em uma tendência mais abrangente, que atualmente permeia as esferas globais do trabalho. Isso implica redefinições do conceito de emprego, expansão e rearranjo da informalidade,

---

2020a. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

<sup>81</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Dos traços da desigualdade ao desenho da gestão: trajetórias de vida e programas sociais na periferia de São Paulo**. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

<sup>82</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, p. 26-56, 2021.

adaptação da instrumentalização de supervisão e coordenação, transferência de encargos e despesas, além da degradação de garantias e direitos trabalhistas.

### 3.2 Dos requisitos da caracterização do vínculo empregatício

A partir do momento em que os direitos trabalhistas estiveram constantes na Constituição Cidadã, pôde-se observar o grande impacto no tocante às relações de trabalho, estas tipificadas nos limites dos artigos 2º e artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual<sup>83</sup>.

Assim disposto, a CLT veicula de modo objetivo os conceitos de empregado e empregador, extraindo-se a partir destes, a caracterização de relação de emprego. De modo primário, não há que se confundir a relação de trabalho com a relação de emprego, sendo neste sentido, uma de gênero, enquanto a outra se dá em espécie, ou seja, a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie.

Nesse sentido, de acordo com Maurício Godinho Delgado<sup>84</sup>, apesar da relação de trabalho ser considerada uma categoria específica dentro do conceito geral, a relação de emprego se destaca como uma forma singular que, do ponto de vista econômico-social, emerge como a modalidade preponderante de prestação de trabalho nos últimos dois séculos, desde o advento do sistema capitalista. Para o autor, “essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho”<sup>85</sup>. Conclui-se, portanto, que a relação de emprego deu origem “a um universo orgânico e

<sup>83</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452/43**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 de jun. de 2023.

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>85</sup> *Ibidem*. p. 335.

sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência ao expansionismo – o Direito do Trabalho”<sup>86</sup>.

Superado isto, há de se trazer que a relação de trabalho engloba as demais relações, incluindo a de emprego, porém abrangendo seu potencial para as relações autônomas de trabalho, bem como o labor eventual. Segundo Maurício Godinho Delgado a relação de trabalho: “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”<sup>87</sup>.

Por sua vez, a relação de emprego é caracterizada de modo difuso, pois se trata de uma espécie de relação de trabalho, com suas características específicas, tendo por si só, normas que lhe atingem unicamente. Sendo assim, pode-se inferir que a relação de emprego é a mais relevante das relações de trabalho no presente momento<sup>88</sup>.

Outrossim, de acordo com Carmen Camino:

Relação de emprego é relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário<sup>89</sup>.

As relações de emprego são regidas pelo direito do trabalho, tendo este à sua disposição o diploma de normas da CLT, em que estão apresentados todos os elementos que a caracterizam e segurança da relação entre empregado e empregador.

Conforme respaldado pelo art. 442 da CLT o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”<sup>90</sup>. Nesse sentido, e acordo com a perspectiva contratualista, a relação de emprego é fundamentalmente configurada como um contrato, um instrumento constituído a partir da vontade mútua das partes em pactuar<sup>91</sup>. É fundamental ressaltar que para que esse enquadramento

<sup>86</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 335.

<sup>87</sup> *Ibidem*. p. 334.

<sup>88</sup> *Ibidem*

<sup>89</sup> MINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 235

<sup>90</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452/43**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 de jun. de 2023.

<sup>91</sup> DELATE, Raiza Moreira. **A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista**. *Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados*

seja válido, é necessário atender aos critérios definidores da relação de emprego, que compreendem cinco principais aspectos, quais sejam: pessoalidade, prestação do trabalho por pessoa física, onerosidade, não eventualidade e subordinação<sup>92</sup>, os quais encontram base nos preceitos delineados nos artigos 2º e 3º da atual legislação trabalhista brasileira.

Há de se ressaltar que todos estes pressupostos caracterizadores de relação de emprego, devem vir cumulados, pois em caso de não ocorrência de tão somente um desses elementos, resta desconfigurada a relação empregatícia almejada. Nesse sentido, Delgado, ensina que:

De fato, a relação empregatícia enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação<sup>93</sup>.

Sendo assim, conclui-se que a coexistência destes elementos, caracteriza a relação de emprego disposta em legislação. Dessa maneira, os elementos que configuram a relação de emprego, devem ser observados de modo em que concorram, porém há de se destacar todos os elementos individualmente, para que se tenha a distinção entre seus requisitos.

Primeiramente, segundo a análise de Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>94</sup>, o contrato de trabalho é “intuitu personae”, o que significa que a característica da pessoalidade se define pela obrigação do empregado de realizar o trabalho pessoalmente, com a possibilidade de substituição por outro empregado em situações excepcionais, mediante o consentimento expresso ou implícito do empregador. Assim sendo, este elemento deve ser observado bem como o seu nome indica, tendo em vista que somente deve ser reconhecida relação de emprego se o labor exercido em favor de outrem for realizado por uma pessoa física e determinada.

---

**Brasileiros**, Rio de Janeiro, Set. 2017. Disponível em: <https://revistaelectronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Electronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2023.

<sup>92</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>93</sup> *Ibidem*. p. 338.

<sup>94</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

Verifica-se a impossibilidade de ser reconhecida como trabalhador a pessoa jurídica, uma vez que as regras do direito do trabalho voltam-se a salvaguardar a pessoa que vende suas horas laborais e que gasta sua energia. Assim, o empregado só pode ser pessoa natural.

Entretanto, a mesma premissa não se aplica ao empregador. Enquanto o empregado somente pode ser pessoa natural, o empregador é assim considerado tanto quando se apresenta como pessoa física, quanto como pessoa jurídica<sup>95</sup>. Este elemento, essencial para a constituição da relação empregatícia, é definido por Godinho na seguinte forma:

(...) é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados<sup>96</sup>.

Nesse sentido, a pessoalidade deve ser encarada por meio de sua natureza “*intuitu personae*”. Este importante elemento das relações trabalhistas aduz à questão de o contrato de trabalho ser estipulado entre empregado e empregador, de modo que a sua força de trabalho contratada, deve dispender efeito apenas para o que lhe foi repassado contratualmente, além de que suas tarefas podem somente ser realizadas por si próprio.

Há de se observar que este instituto é facilmente perceptível desde o momento da contratação do empregado pelo empregador, pois a escolha de seu subordinado se dá por suas características encontradas no momento do ato, e não de modo que haja espaço para alguma aleatoriedade. Nesse sentido, há, desde o princípio da relação, a figura de intransferibilidade de obrigações laborais para o empregado perante seu patrão<sup>97</sup>. Nesse sentido, Luciano Martinez explica “a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço contratado”<sup>98</sup>.

<sup>95</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>96</sup> *Ibidem*. p. 340.

<sup>97</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>98</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 126

À vista disso, conclui-se que em se tratando de uma relação de trabalho entre pessoas jurídicas, estaríamos diante de uma prestação de serviços e não uma relação de emprego, uma vez que não existe a possibilidade de realização de um contrato de emprego em que o trabalhador seja uma pessoa jurídica.

Por sua vez, o elemento da não-eventualidade diz respeito à exigência de que a prestação laboral não se dê de modo eventual e esporádico, e sim de maneira habitual e restrita ao que foi pactuado entre empregado e empregador. Nesse sentido, o que há de se observar deste elemento, é se a função que o empregado desempenha é permanente e essencial na empresa do empregador<sup>99</sup>.

Sendo assim, Luciano Martinez afirma que a não-eventualidade pode ser identificada pela previsibilidade da repetição das tarefas laborais pelo trabalhador. Além disso, destaca que a prestação de serviços em dias específicos da semana não exclui a satisfação do critério de não eventualidade, uma vez que mesmo nessas circunstâncias há a perspectiva das atividades<sup>100</sup>.

Nessa mesma conjuntura, Mauricio Godinho Delgado explora que um trabalhador é considerado não eventual quando desempenha suas funções de maneira repetida, especialmente em atividades permanentes do contratante, conforme estabelecido por critérios jurídicos<sup>101</sup>.

Dessa maneira, tem-se que o trabalhador que presta seu labor de modo eventual, não tendo sequer tempo definido de serviço, não está enquadrado neste princípio basilar para reconhecimento de relação de emprego. Entretanto a legislação trabalhista brasileira possui contradições ao abordar este tema, conforme versado por Godinho:

(...) O conceito de não eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais. Nesse último plano, há que se destacar a circunstância de a CLT eleger a expressão “serviços de natureza não eventual” (art. 3º, caput; grifos acrescidos) para traduzir o referido elemento fático-jurídico em enfoque; em contraponto a isso, a legislação reguladora do trabalho doméstico prefere se valer de expressão distinta, a saber, “serviços de natureza contínua” (art. 1º, caput, Lei n. 5.859/72; grifos acrescidos) ou “serviços de forma contínua” (art. 1º, caput, LC n. 150/15; grifos acrescidos)<sup>102</sup>.

<sup>99</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>100</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

<sup>101</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>102</sup> *Ibidem*.

Destarte, esse princípio possui interpretações diversas na legislação brasileira, o que acaba por tornar o intérprete da lei em legislador.

Para mais, a onerosidade tem, por si só, significado claro, porém é preciso obter a compreensão do que isto pode significar quanto a um elemento caracterizador de relação trabalhista. Neste aspecto, indica que há interesse oneroso acerca da relação de trabalho empregada em questão, sendo assim, o empregado imprime sua força de trabalho em face à futura retribuição, certa e quantificada que onera seu empregador em forma de salário<sup>103</sup>.

Nesse sentido resta claro que a onerosidade é unidade formadora basilar das relações trabalhistas, tendo o empregador que arcar em contraprestação a força laboral exercida por seu empregado. Corroborando esse entendimento, Cairo Jr. afirma que:

O empregado labora mediante o pagamento de uma retribuição denominada de salário, em decorrência do caráter bilateral e oneroso do próprio contrato de trabalho. Por conta disso, inexistente a figura do empregado que presta serviços por mera benevolência ou por qualquer sentimento altruístico<sup>104</sup>.

Sendo assim, resta importante destacar que o trabalho voluntário não vincula qualquer pessoa a uma possível relação de trabalho, pois nestes casos o sentido altruístico retira qualquer onerosidade da atividade laboral, não restando caracterizada a onerosidade<sup>105</sup>.

Por fim, é necessário destacar o elemento da subordinação nas leis de trabalho, que talvez seja, dentre todos os elementos constitutivos de relação empregatícia, o que cause maior debate no âmbito jurídico. Em que pese o termo subordinação não estar expresso na CLT, pode-se encontrar no âmbito legal como “dependência”, sendo este outro elemento fundamental para que se caracterize a relação de emprego descrita. Nesse sentido, preleciona Delgado:

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção *etimológica* de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica,

<sup>103</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>104</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. Salvador: Podivm, 2008, p. 197.

<sup>105</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”<sup>106</sup>.

Nestes termos acima dispostos, conceitua Carla Tereza Romar em sua obra sobre o direito do trabalho<sup>107</sup>, que a subordinação a luz do legislador brasileiro é o ato de o empregado se sujeitar às ordens do seu empregador, sendo neste sentido causada relação de dependência entre o primeiro para o segundo. Afirma também que a subordinação está intrinsecamente ligada à estrutura da relação empregatícia, já que essa relação se fundamenta na delegação, por parte do empregado, do poder de orientação de seu trabalho ao empregador.

Este elemento aduz a questão de que o empregado deve exercer função de subordinação perante o seu empregador. Nesse sentido, resta ao obreiro acatar as ordens e o comando de seu patrão, de modo que sua força de trabalho seja exercida como pactuado com seu empregador e seja atingido o objetivo final de sua atividade<sup>108</sup>.

Assim, Francisco Lima Filho traz que:

A subordinação consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços, ou seja, em uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará<sup>109</sup>.

Nesse mesmo diapasão, esse poder de supervisão por parte do empregador não necessita ser contínuo, tampouco requer uma supervisão técnica ininterrupta das tarefas executadas. O ponto crucial reside na capacidade do empregador em emitir instruções, supervisionar, gerenciar e monitorar a atividade de seu empregado<sup>110</sup>.

Acerca deste elemento essencial para a caracterização de relação de emprego, é fundamental destacar que conforme gizado por diversos doutrinadores, a subordinação se divide em algumas categorias. Como concebido, a subordinação

<sup>106</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 350.

<sup>107</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

<sup>108</sup> MALLETT, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito da Universidade De São Paulo**, São Paulo, p.217-245. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944> >. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

<sup>109</sup> LIMA FILHO, Francisco. A Subordinação Estrutural como Elemento Definidor da Relação de Emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, v. 2, n. 9, maio 2008.

<sup>110</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 268.



jurídica pode ser encarada subdividida entre a sua forma clássica, a sua forma objetiva e a sua forma estrutural<sup>111</sup>. A fragmentação do conceito de subordinação pela doutrina presta-se a evidenciar sua complexidade e adaptar os diferentes paradigmas enfrentados pelo judiciário à realidade dos trabalhadores brasileiros<sup>112</sup>.

A subordinação clássica é conceituada da seguinte forma:

(...) a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador<sup>113</sup>.

A forma clássica de subordinação representa o modo mais popular e difundido deste conceito, tendo em vista que esta obedece às regras impostas desde o começo das relações de emprego ocorridas na humanidade.

Essa relação de subordinação implica que o trabalhador esteja sujeito às instruções e diretrizes da empresa, seguindo as orientações fornecidas pelo empregador. O poder de direção empresarial abrange aspectos como horários de trabalho, tarefas a serem desempenhadas, métodos de execução, entre outros. A subordinação se manifesta na autoridade exercida pelo empregador sobre o trabalhador, estabelecendo uma hierarquia e uma relação de dependência na qual o empregado se submete às direções e controle do empregador.

Por sua vez, a modalidade de subordinação objetiva pode ser entendida sobre o simples prisma estabelecido por Godinho<sup>114</sup>, onde para verificação deste elemento, não se torna mais necessária a ordem direta do empregador ao empregado, bastando apenas que a atividade laboral do empregado possua os fins almejados pela empresa. Nesse sentido, basta apenas que haja esta comunhão de meios e fins para que seja reconhecida a subordinação objetiva.

Já no tocante ao modo de subordinação estrutural, reconhece a doutrina, nas palavras de Godinho que:

[...] Se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e

<sup>111</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>112</sup> *Ibidem*.

<sup>113</sup> *Ibidem*.

<sup>114</sup> *Ibidem*.

funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços<sup>115</sup>.

Este elemento da subordinação, se trata de algo mais recente e que serve para dirimir eventuais conflitos que surgem de novas relações empregatícias, bem como trabalhos terceirizados, já que por este elemento, o labor do empregado não necessariamente se coaduna com os objetivos da empresa. Entretanto basta que este trabalhador esteja vinculado a atividade do tomador do seu serviço<sup>116</sup>.

Ademais, verifica-se que a subordinação possui grande evolução conceitual, tendo em vista os meios de trabalho que surgiram no contexto pós-moderno. Neste sentido, como anteriormente citado, a definição de subordinação estrutural foi encontrada pelos doutrinadores como forma de agrupar este “novo” ramo de trabalhadores brasileiros no que está conceituado pela legislação trabalhista vigente no país.

Sendo assim, o elemento de subordinação não é de forma alguma objetivo, pois não decorre do simples fato da existência de prestação de serviço pela atividade fim da empresa do empregador. Este elemento decorre da relação jurídica contratual entre as partes, além da manifestação de vontade de prestar o labor de maneira determinada por parte do empregado. Logo, o instituto da subordinação é o mais importante para a determinação exata da relação de emprego existente, porque ele possibilita a identificação da natureza relação tutelada pela CLT<sup>117</sup>.

Ainda acerca das subdivisões sobre o conceito de subordinação, tem-se outra concepção firmada, em paralelo a definição de subordinação estrutural, sendo este o de parassubordinação. Este conceito está elencado entre a categoria de subordinação estrutural e a categoria dos trabalhadores autônomos e, nas palavras de Otavio Pinto e Silva, é caracterizado como:

(...) relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades

<sup>115</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 352-353.

<sup>116</sup> *Ibidem*.

<sup>117</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho: curso e discurso**. São Paulo: LTr, 2016.

organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento<sup>118</sup>.

Nesse sentido, é importante destacar que este conceito de subordinação não foi criado pelo referido autor, sendo esta tipificação advinda de países europeus, como a Itália e a Espanha, que inclusive possuem em sua legislação a parassubordinação como uma realidade fático-jurídica. Ressalta-se que para ser concretizada a parassubordinação, deve o trabalhador possuir prestação laboral contínua, afastando a prestação de serviços autônoma desta classe obreira. Destaca-se que para a estar conceituado em tal hipótese, deve também este trabalhador estar prestando seus serviços amparado pela personalidade no seu ato, lhe conferindo tal status de trabalho parassubordinado.

Ainda sobre este tema da parassubordinação trabalhista, deve haver a relação de cooperação entre trabalhador e empregador, conforme segue:

(...) A ideia de colaboração está diretamente vinculada às anteriores quando se fala em trabalho parassubordinado, na medida em que pressupõe uma ligação funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional. A atividade do trabalhador é indispensável para que o tomador possa atingir os fins sociais ou econômicos que persegue. Os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio tomador dos serviços, observando para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais<sup>119</sup>.

Para melhor exemplificar esta modalidade de trabalho adaptada ao contexto brasileiro, pode-se inferir algumas formas de trabalho parassubordinado, dentre os quais se enquadra o representante comercial. O labor dispendido pelo profissional encaixa-se perfeitamente com esta descrição trazida por Otávio, destacando da seguinte forma:

[...] o representante comercial tem igualmente a obrigação fundamental de promover negócios para o representado em certa zona de atuação. Para tanto, deverá se auto-organizar, visando ao cumprimento das atividades. A principal diferença reside no fato de que o representante possui discricionariedade para estipular os respectivos contratos, dispondo assim de maior autonomia na conclusão dos negócios<sup>120</sup>.

<sup>118</sup> SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>>. Acesso em: 05 de julho de 2023.

<sup>119</sup> *Ibidem*.

<sup>120</sup> *Ibidem*.

Assim sendo, infere-se que o trabalho parassubordinado deve ser entendido como elemento que evoluiu o entendimento doutrinário acerca de adequar novas formas de trabalho ao regulamento jurídico trabalhista brasileiro. Ocorre, entretanto, que tal elemento não se encontra abrigado na legislação protetiva do trabalho no Brasil. Nesse sentido, a caracterização de parassubordinação, surge com o intuito de ampliar a forma de contratação de trabalhadores, no modelo de colaboração laboral, ofertando também direitos a estes profissionais.

Considerando as informações apresentadas nesta seção, proceder-se-á a uma análise da dinâmica da relação dentro do modelo uberista, examinando como ela se relaciona com o conceito tradicional de relação empregatícia, identificando pontos de convergência e divergência.

### **3.3 Enquadramento da relação uberista na perspectiva da relação empregatícia**

Em um primeiro momento, é relevante mencionar que o paradigma organizacional tradicional, caracterizado pela hierarquia rígida e estrutura vertical das grandes indústrias, foi desbancado pelo surgimento da Indústria 4.0., dando lugar a organizações descentralizadas, flexíveis e horizontais. Esse novo modelo adotado questionou a existência do emprego, uma categoria que representa um subconjunto dentro do âmbito mais amplo das relações de trabalho, concebido historicamente como o cerne da criação do campo do direito do trabalho, conforme argumentado por Godinho<sup>121</sup>.

Nesse contexto, é possível inferir que o campo do direito do trabalho concentrou-se, desde suas origens, principalmente na proteção e normatização de uma categoria particular de relação laboral, ou seja, a relação de emprego. Isso resultou na exclusão de outras formas de prestação de serviços que não se encaixam no paradigma original para o qual foi concebido<sup>122</sup>, dessa forma, deixou desassistida uma ampla gama de trabalhadores que desempenham suas atividades por meio de plataformas digitais, como, por exemplo, o indivíduo que trabalha como motorista da Uber.

<sup>121</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>122</sup> VIDALETTI, Leilane Piovesani. O trabalho e o direito no contexto da pós-modernidade: algumas reflexões. In: FINCATO, Denise; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (Org.). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 109-133.

Diante desse cenário, é de extrema relevância examinar a relação do indivíduo que atua como motorista para a Uber dentro do contexto de um vínculo empregatício. Em outras palavras, é crucial analisar os aspectos em que o motorista poderia ser qualificado como empregado e investigar como a doutrina e a legislação abordam essa questão.

De início, a configuração da relação estabelecida pelo motorista da Uber pode criar a percepção de uma colaboração laboral desprovida totalmente de vínculo empregatício. Além disso, essa disposição pode fazer ressoar a ideia de uma oportunidade para superar dificuldades financeiras e o desemprego por meio da economia de compartilhamento. Isso é enfatizado inclusive na página inicial do próprio site da Uber: “Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades”<sup>123</sup>, transmitindo a concepção de se tornar um empreendedor individual e realçando a adaptabilidade dos horários, juntamente às perspectivas de lucros substanciais.

Assim sendo, a fim de examinar a questão relativa à relação dos trabalhadores uberistas no contexto do vínculo empregatício, basta que seja trazido para o debate a legislação vigente no país, no que concerne ao direito do trabalho, bem como sua doutrina em sentido amplo. Nesse sentido, o motorista da Uber, que neste momento se vê inseguro quanto aos seus direitos junto a empresa, pode apoiar-se no que já existe de parâmetro jurídico no Brasil.

O primeiro ponto que deve ser levado em consideração para entender este fenômeno de trabalho, é a relação entre as partes, ou seja, empresa-motorista. Neste aspecto, é válido destacar deve-se verificar a existência de relação de trabalho, e posteriormente sua espécie, verificando dessa forma se poderia ser enfrentada como vínculo de emprego. Para tal, basta trazer todos os elementos caracterizadores acima elencados, quais sejam: pessoalidade, prestação do trabalho por pessoa física, onerosidade, não eventualidade e subordinação<sup>124</sup>, para a devida conferência entre os pontos.

Em primeiro plano, pode-se verificar que a legislação trabalhista é clara no tocante à relação empregatícia, sendo este aspecto trazido em seu artigo 3º<sup>125</sup>,

<sup>123</sup> UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Página inicial. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

<sup>124</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>125</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452/43**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 de jun. de 2023.

evidenciado anteriormente neste texto. Vale destacar que devem estar presentes todos os cinco elementos caracterizadores da relação de emprego para esta estar configurada neste caso.

De modo inicial, constata-se que o motorista associado à Uber se trata de pessoa física, que oferece sua capacidade de trabalho no cotidiano, superando a mera relação de prestação de serviços por meio de terceiros. Isso é evidenciado pelo requisito essencial de cadastro no site da Uber para se tornar um parceiro, conforme sítio oficial da empresa. Esse processo de cadastro solicita ao aspirante a parceiro informações como nome, sobrenome, endereço de e-mail, número de telefone, senha de acesso, bem como local de atuação (cidade e estado), código de identificação, além de apresentação de CPF, Carteira de Motorista, a qual deve possuir licença específica que o habilite a exercer a função remunerada de motorista, conhecida como registro EAR - "Exerce Atividade Remunerada". Utilizando esses dados, a Uber conduz uma verificação dos antecedentes criminais do candidato a parceiro. Uma vez aprovado, a plataforma categoriza o veículo do parceiro conforme apropriado e fornece orientações sobre o uso<sup>126</sup>.

Nesse mesmo diapasão, após a conclusão do cadastro na plataforma da Uber, o perfil predominante entre os inscritos se caracteriza por ser do sexo masculino, com idades entre 31 e 40 anos, possuindo formação de nível médio completo, e dedicando entre 45 a 60 horas semanais ao trabalho. Adicionalmente, pode-se observar que a Uber foi selecionada por uma grande parcela dos cadastrados como uma maneira de complementar a renda, sendo considerada como um trabalho extra ou mesmo como fonte principal de sustento, o que é particularmente relevante, tendo em vista o contexto de desemprego estrutural e instabilidade econômica<sup>127</sup>. Esse perfil de atividade predominante está alinhado com o modelo de trabalho da gig economy<sup>128</sup>, ou economia de bico, já explorado anteriormente.

<sup>126</sup> UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Veja como se cadastrar na Uber. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

<sup>127</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 132.

<sup>128</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 25.

Neste prisma, portanto, é possível entender que o motorista da Uber, preenche os requisitos de trabalho por pessoa física, bem como da personalidade deste seu trabalho, pois somente ele deve efetuar o trabalho diário.

Ademais pode-se enfrentar o quesito da não-eventualidade, pois este gera grande debate entre o motorista com a empresa, sendo extremamente complicada a sua verificação. A empresa alega que o motorista não possui obrigação de cumprir uma carga horária, bem como sequer precisa empregar sua força de trabalho em dias determinados. Entretanto, os motoristas argumentam que caso não atinjam estabelecida carga horária ou números mínimos de corridas, eles acabam por não receber renda suficiente para sua subsistência. Além disso, a baixa atividade do motorista no aplicativo enseja a diminuição do fluxo de passageiros, e pode até acarretar a exclusão da plataforma<sup>129</sup>. Neste aspecto, cabe ressaltar que o motorista possui, por uma questão lógica, caracterizado o elemento da não-eventualidade, pois caso este não possua uma constância em seus serviços, torna por ser discriminado pelo algoritmo imposto pela empresa.

Já o elemento da onerosidade se encontra presente nesta relação, tendo em vista que o motorista parceiro, somente recebe sua recompensa pecuniária mediante força laboral empregada diariamente junto ao aplicativo. Conforme descrito por Godinho<sup>130</sup>, a onerosidade deve ser vista sob a ótica de elementos subjetivos e objetivos no momento de sua análise, bem como não está caracterizado o recebimento de salário somente pelo trabalhador, mas a legislação utiliza-se da palavra contraprestação do empregador para o empregado, sendo este o caso do motorista com a Uber<sup>131</sup>.

Por último, deve-se analisar o ponto mais importante no tocante à relação empregatícia no Brasil: a relação de subordinação entre a empresa e o motorista parceiro. Neste aspecto, é importante entender que este elemento é o mais polêmico acerca da caracterização relação de emprego entre a plataforma e o motorista

---

<sup>129</sup> DELATE, Raiza Moreira. A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista. **Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros**, Rio de Janeiro, Set. 2017. Disponível em: <https://revistaelectronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2023.

<sup>130</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

<sup>131</sup> DELATE, Raiza Moreira. A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista. **Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros**, Rio de Janeiro, Set. 2017. Disponível em: <https://revistaelectronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2023.

parceiro, pois conforme a doutrina já existente sobre este aspecto amplo, é sabido que existem diversas formas de subordinação para o direito do trabalho. Por esse motivo, pode-se referir que o conceito de subordinação não pode mais estar vinculado exclusivamente à noção clássica.

Nessa conjuntura, cumpre ressaltar que a Uber estabelece um conjunto de diretrizes para os parceiros, embora garanta que eles tenham liberdade em relação às horas de trabalho que desejam cumprir. Além disso, é relevante mencionar que a Uber determina o preço pelo qual o serviço será oferecido pelo parceiro, sem que este tenha qualquer controle sobre esse valor, o qual só se torna conhecido ao final da viagem, momento o qual ocorre uma avaliação do parceiro por parte do usuário. Por último, é válido observar que a Uber retira o valor devido pelos parceiros diretamente dos ganhos provenientes dos serviços de transporte, ao invés de requerer um pagamento mensal pelo uso da plataforma<sup>132</sup>.

Diante deste cenário, a modalidade que mais se encaixaria ao conceito de subordinação jurídica para a relação entre motorista-empresa, seria a modalidade de parassubordinação, nos termos já definidos. Ocorre, entretanto, que este conceito não se traduz no regramento jurídico brasileiro atual, carecendo de maior análise pelo legislador e pelos doutrinadores em questão.

Logo, de forma concisa, é possível inferir que a ocupação do motorista da Uber se alinha a todas as características que o associariam a um emprego tradicional. É evidente a presença de trabalho executado por pessoa física e a personalidade inerente a essa prestação. Além disso, a atividade é compensada financeiramente, seja por meio do aplicativo ou do cliente final, representando uma contrapartida pelo serviço prestado, ou seja, há onerosidade. Para mais, a habitualidade é observada, seja em uma sequência contínua ou intermitente, uma vez que o motorista depende da prestação de serviço para obter renda. Por fim, uma relação de subordinação é estabelecida, visto que o motorista deve conformar-se às normas estipuladas pelo

---

<sup>132</sup> DELATE, Raiza Moreira. A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista. **Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros**, Rio de Janeiro, Set. 2017. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2023.



aplicativo a fim de exercer a função, caracterizando uma significativa dependência econômica<sup>133</sup>.

Em que pese o exposto até o momento, cumpre trazer à baila o entendimento de alguns doutrinadores a respeito do tema abordado neste subcapítulo. Nesse contexto, seguem diversas análises que categorizam a relação entre a Uber e os motoristas como uma relação de emprego, enquanto outras não adotam essa perspectiva, ilustrando, dessa forma, a complexidade envolvida nessa questão.

Diante disso, é observado que segundo a perspectiva de José Eduardo Chaves, a orientação do trabalho é sustentada pela determinação de preços, estabelecimento de padrões de serviço, métodos de pagamento e procedimentos de remuneração, bem como a centralização da iniciativa do colaborador para realizar as tarefas. Além disso, a imposição de sanções em caso de violação do código de conduta da Uber reforça a caracterização da relação entre a Uber e o motorista como empregatícia<sup>134</sup>. Por outro lado, analisa que a ampla autonomia do motorista em relação ao seu horário de trabalho, notavelmente flexível, pode representar um atributo do trabalho independente. Além disso, o fato de os meios de produção, como o veículo e o celular, pertencerem ao parceiro e não à empresa, também é considerado como um aspecto que sugere a natureza autônoma da relação<sup>135</sup>.

A seu turno, Rodrigo de Lacerda Carelli<sup>136</sup>, fundamentado em ampla investigação empírica, sustenta que, embora conceda certa autonomia aos trabalhadores, a Uber também restringe essa liberdade por meio de sua programação. Essa assertiva se baseia em entrevistas realizadas com parceiros-trabalhadores, cujos relatos evidenciam que, apesar de se considerarem autônomos, a Uber exerce sobre eles uma influência indireta sobre o número de horas a serem dedicadas ao

---

<sup>133</sup> NACONESKI, Celina; VILLATORE, Marco Antônio Cesar; IZUTA, Thierry Gihachi. A globalização e a “uberização” do trabalho: reflexões sobre os trabalhadores de entregas de alimentos por aplicativos. **Humanidades & Inovação**, [s.l.], v. 8, n. 48, p. 120-130, 2021.

<sup>134</sup> CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. **Migalhas**, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 12 jul. de 2023.

<sup>135</sup> *Ibidem*.

<sup>136</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

trabalho. A empresa também oferece sugestões quanto à vestimenta, interação com os clientes e normas de comportamento.

Além disso, há um monitoramento dos serviços por meio do GPS, que avalia o estilo de direção do motorista, seja ele agressivo ou defensivo. Não se pode deixar de mencionar o controle sobre os serviços prestados, mediado pelas avaliações atribuídas pelos usuários do aplicativo. Destaca, ainda, que caso os parceiros não alcancem um mínimo de corridas ou realizarem um determinado número de cancelamentos, são removidos da plataforma de serviços, o que reforça ainda mais a natureza de controle exercida pela Uber<sup>137</sup>.

Ademais, ele destaca que a maioria dos parceiros, embora tenham a flexibilidade em relação à jornada, a seguem de maneira estabelecida e prolongada, raramente desfrutando de períodos de descanso. Em uma perspectiva similar, Alice Monteiro de Barros argumenta que, ao permitir o registro da jornada de trabalho e ao monitorar a execução dos serviços prestados, o aplicativo limita a iniciativa livre do empregado/parceiro<sup>138</sup>.

Guy Standing<sup>139</sup> entende, a seu turno, que os trabalhadores de plataformas digitais não devem ser considerados "empregados" das empresas, uma vez que eles possuem a propriedade dos meios de produção. Essa confusão conceitual impacta de maneira prejudicial o debate em torno dos processos de uberização e adoção de plataformas no trabalho, porque considera os meios de trabalho, ou seja, os

---

<sup>137</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

<sup>138</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>139</sup> Nas palavras de Standing, "These platforms are rent-takers, labor brokers, taking about 20 percent from all labor transactions. Unlike the great corporations of the past, they do not own the main means of production, the cars, homes or other equipment. They are rentiers. (...) They are not employees, since they are not directly supervised, own the main means of production and, in principle, have control over their working time." Tradução livre: "Essas plataformas são intermediárias de aluguel, intermediários de trabalho, retirando cerca de 20% de todas as transações de trabalho. Ao contrário das grandes corporações do passado, elas não possuem os principais meios de produção, como carros, casas ou outros equipamentos. Elas são rentistas. (...) Eles não são funcionários, uma vez que não são supervisionados diretamente, possuem os principais meios de produção e, em princípio, têm controle sobre seu tempo de trabalho." ver: STANDING, Guy. A revolt is coming for cloud labor. **Huffingtonpost**, 27 out. 2016. Disponível em: [http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt\\_b\\_8392452.html](http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html). Acesso em: 17 de jun. de 2023.

elementos utilizados pelo trabalhador em suas atividades, como equivalentes aos meios de produção<sup>140</sup>.

No entanto, os meios de produção não devem ser entendidos como meras ferramentas ou técnicas de gestão que subjagam o trabalhador aos ritmos, cadências e estratégias produtivas impostas pelas empresas. Essa perspectiva equivocada considera esses meios como tecnologias e técnicas desenvolvidas para controlar, explorar e subjugar os trabalhadores, colocando os processos de trabalho a serviço da busca por lucro pelo capital<sup>141</sup>.

Sendo assim, resta evidente que não há consenso em relação ao explorado nesta seção. Isso ocorre porque os mesmos argumentos podem ser aplicados para classificar o trabalhador tanto como empregado quanto como não empregado, resultando em um ambiente de incertezas jurídicas e contribuindo para a precarização do trabalho e do direito trabalhista. Essa falta de consenso é amplificada pela incapacidade do sistema jurídico em acompanhar efetivamente as transformações decorrentes da Quarta Revolução Industrial. Nesse sentido, passa-se à análise referente à precarização e à informalização do trabalho e do direito do trabalho, frutos de todos os processos históricos e sociais do contexto pós-moderno.

### 3.4 Flexibilização e precarização do trabalho

Com base no que foi apresentado até o momento, fica evidente a tendência de tornar o trabalho uma atividade informal, resultando na precarização tanto das condições laborais quanto na percepção da relação pelo direito do trabalho. Contudo, como anteriormente apontado, esse desenvolvimento não ocorreu repentinamente: ele deriva tanto da Quarta Revolução Industrial e suas transformações tecnológicas quanto da necessidade neoliberal de maximizar os lucros empresariais.

Os impactos da crise do sistema capitalista e a ascensão do pensamento neoliberal tiveram influência ao longo dos anos 1990, inclusive sobre o direito do trabalho que, após uma fase de estabelecimento institucional, enfrentou um período

---

<sup>140</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, p. 26-56, 2021.

<sup>141</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, p. 26-56, 2021.

de crise e mudanças. Como resultado, o âmbito do direito do trabalho, após uma fase de estabelecimento institucional, entrou em um período de crise e mudança. Durante a década de 1990, ele transitou para uma fase democrática enquanto coexistia com o pensamento ultraliberal, uma tendência que se intensificou nos tempos contemporâneos. Isso ocorreu devido ao embate entre o projeto constitucional progressista e democrático concebido pela Constituição Federal de 1988 e a ideologia da desregulamentação das relações econômicas e sociais. Dessa forma, o período de transição democrática coincidiu com o discurso de enfraquecimento das normas jurídicas<sup>142</sup>.

A lógica neoliberal, combinada com o propósito de desregular e flexibilizar as normas laborais, foi reintroduzida a partir dos anos 2016/2017, tendo como principal exemplo a reforma trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467/2017<sup>143</sup>. Como resultado, surgem modalidades de contratação que oferecem menor cobertura de direitos trabalhistas, tendo em vista a flexibilização das regulamentações laborais.

Nesse cenário, estão inseridas as empresas que operam através de plataformas digitais. Essas empresas, a fim de fornecer serviços de baixo custo, utilizam-se da conectividade, a qual é facilitada através da internet, como meio de eliminar boa parte dos custos, como, por exemplo, os de estrutura<sup>144</sup>. Portanto, na conjuntura atual, o mercado de trabalho testemunha a expansão do emprego precário por meio do infoprotelariado<sup>145</sup>, ou seja, trabalhadores que dependem do uso de tecnologias para exercer suas atividades. Logo, quando o trabalhador não enfrenta o desemprego, frequentemente se encontra envolvido em ocupações informais, parciais, intermitentes e terceirizadas, fortalecidas pelo uso das plataformas digitais, formas de trabalho que frequentemente fazem com que as atividades laborais permaneçam invisíveis, disfarçadas sob a fachada de prestação de serviços<sup>146</sup>.

A fim de resumir o que foi apresentado, segue entendimento de Sonilde Lazzarin:

<sup>142</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 136.

<sup>143</sup> *Ibidem*. p. 137.

<sup>144</sup> SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. 1. ed. Cambridge: Polity Press, 2017.

<sup>145</sup> ANTUNES, Ricardo; Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: da degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 237.

<sup>146</sup> *Idem*. Trabalho digital, "indústria 4.0" e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p.351. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 20 jun. 2023. p. 350.

A nova organização social visa a administração descentralizadora, o trabalho individualizante e mercados personalizados, e, com isso, segmenta o trabalho e fragmenta as sociedades. Também possibilitam, ao mesmo tempo, a descentralização das tarefas e sua coordenação em uma rede interativa de comunicação em tempo real, seja entre salas em um mesmo edifício ou entre continentes diversos.<sup>147</sup>

Segundo Scholz<sup>148</sup>, em que pese existam benefícios no capitalismo de plataforma para consumidores, proprietários e investidores, a adição de valor para os trabalhadores vulneráveis e os benefícios a longo prazo para os consumidores são incertos, uma vez que a gerência referente ao desemprego, doença e envelhecimento recaiu sobre os ombros dos trabalhadores, baseado no discurso implementado na uberização do “chefe de si” e da “autonomia”, que se opõem à fixação da relação trabalhista. Tem-se, no entanto, que a sensação inicial de liberdade, advinda dessa nova forma de trabalho, rapidamente se mistura com ansiedade, exploração pessoal e depressão<sup>149</sup>, uma vez que o trabalhador é colocado em uma situação na qual não apenas precisa custear sua própria mão de obra diária, mas também assume todos os gastos relacionados ao seu trabalho. Além disso, ele enfrenta todos os riscos inerentes à sua atividade, sem a proteção oferecida pelas leis trabalhistas ou constitucionais, devido à lacuna legal resultante das inovações tecnológicas.

De acordo com Schwarz, no Brasil, além da legislação atual que não consegue acompanhar o avanço tecnológico e a diminuição do desemprego, os principais desafios residem na baixa escolaridade dos trabalhadores e nas condições precárias de emprego:

Nesse contexto, no tocante ao mercado de trabalho, a par da existência duma legislação trabalhista mínima – e pouco efetiva – no Brasil, florescem os debates acerca da flexibilização dessa legislação, fomentados pelo avultamento crescente da precariedade do emprego formal no País em face aos fenômenos estruturais evidenciados no modo de produção capitalista – as crises cíclicas, a evolução tecnológica com a substituição progressiva do trabalhador, a necessidade de manutenção de um exército de reserva, etc.– , agravados pelos rumos da política econômica brasileira.<sup>150</sup>

<sup>147</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A (in) seguridade social em tempos de pandemia:** a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. HS Editora. Porto Alegre. 2020. p. 26.

<sup>148</sup> SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa.** São Paulo: Editora Elefante, 2016. p. 29-33.

<sup>149</sup> *Ibidem.* p. 23.

<sup>150</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A falácia da flexibilização do direito do trabalho no Brasil. **RDT-Revista do Direito Trabalhista.** Brasília, v. 7, n. 12, p. 9-11, 2001. p. 10.

Além disso, diante desse panorama incerto, o trabalhador se torna dispensável e sujeito à substituição a qualquer momento, caso não possua a habilidade de se adaptar ou atender às demandas impostas pelo mercado. Nesse contexto:

[...] a mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia e dos novos produtos financeiros, atinge a força de trabalho de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, que devem ser "superados" e substituídos por outros "novos" e "modernos", isto é, flexíveis. É o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato.<sup>151</sup>

Nesse mesmo diapasão, Sonilde Lazzarin explica que o desemprego é inevitável, uma vez que é fruto da vulnerabilidade social advinda da precarização do trabalho<sup>152</sup>. Além disso, a autora afirma que o desemprego é apenas parte da transformação que ocorre enquanto o contrato de trabalho por prazo indeterminado perde espaço para as chamadas modalidades atípicas, ou seja, o emprego estável e homogêneo é substituído pelo trabalho precário, descontínuo e inseguro, representando mais de dois terços das contratações anuais<sup>153</sup>.

Sendo assim, é de extrema importância salientar que com o advento de novas modalidades de trabalho, houve um aumento significativo no contingente de trabalhadores que estão fora do âmbito do emprego tradicional. Esse cenário se desenvolve porque a CLT estabelece critérios rígidos para a caracterização do vínculo empregatício, limitando assim a aplicação das proteções normativas aos trabalhadores com tal vínculo. Isso resulta na exclusão de um amplo grupo de trabalhadores que, devido a circunstâncias frequentemente impostas, muitas vezes não preenchem os requisitos para serem considerados empregados, dadas as condições precárias do trabalho. Essa precarização laboral, por sua vez, tem o efeito de também precarizar o próprio direito do trabalho, visto que ele se destina cada vez

<sup>151</sup> DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/>. Acesso em: 22 jun. 2023.

<sup>152</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A (in) segurança social em tempos de pandemia**: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. HS Editora. Porto Alegre. 2020. p. 29.

<sup>153</sup> *Ibidem*. p. 27.

mais a um conjunto restrito de trabalhadores, ou seja, os empregados. Portanto, estamos diante de uma legislação antiquada, desatualizada e de eficácia limitada<sup>154</sup>.

Posto isso, é necessário destacar a precarização presente no contexto das relações uberizadas, que são tema de diversos debates travados nas cortes, em que é discutido o reconhecimento do vínculo trabalhista nesses casos, tendo em vista que, sem esse reconhecimento, diversos direitos acabam por ser negligenciados. Nesse sentido, abordam Walkiria Martinez Heinrich Ferrer e Lourival José de Oliveira:

O conceito clássico de subordinação jurídica levava a excluir do âmbito de incidência do Direito do Trabalho vários trabalhadores que necessitavam de sua tutela e que, no entanto, não se enquadravam no conceito parcial e restrito adotado, como é o caso dos trabalhadores a domicílio, os altos empregados e os trabalhadores intelectuais, podendo aqui também ser citados os trabalhadores que prestam serviços através do aplicativo, por exemplo o UBER.

[...]

É possível afirmar que a hipossuficiência é o elemento que gera a necessidade de tutela do empregado e, atualmente, vários trabalhadores hipossuficientes não se enquadram na noção de subordinação clássica, carecendo do manto protetor do Direito do Trabalho e, mais, fazem jus a ele.<sup>155</sup>

No trabalho realizado pelo motorista de Uber, resta transparente a precarização, uma vez que não se encontra positivado na CLT, tampouco foi abordado na recente Reforma Trabalhista. Adicionalmente, a precarização está ligada a uma jornada de trabalho extenuante, já que uma maior carga horária resulta em uma remuneração mais elevada. Também é evidente a ausência de responsabilidade por parte da empresa de aplicativo em fornecer dispositivos de segurança e condições básicas para salvaguardar a saúde desses trabalhadores, gerando o aparecimento de adoecimentos mentais e físicos, advindos da precarização do trabalho<sup>156</sup>. O grande infortúnio reside no fato de que as pessoas contam com esse capital, necessitam de um trabalho, mesmo que seja instável, para sustentar-se, e essa situação acaba tendo

<sup>154</sup> VIDALETTI, Leilane Piovesani. O trabalho e o direito no contexto da pós-modernidade: algumas reflexões. In: FINCATO, Denise; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (Org.). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

<sup>155</sup> FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; DE OLIVEIRA, Lourival José. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 4, n. 1, 2018. p. 188-189.

<sup>156</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 273. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 27 jul. 2023.

impactos negativos em sua saúde, uma vez que implica na abdicação dos direitos trabalhistas estabelecidos pelo sistema legal brasileiro.

Nessa conjuntura, Cassar<sup>157</sup> compreende que a sociedade tem a necessidade de assegurar sua subsistência por meio do trabalho e, por esse motivo, acaba por aceitar formas precárias de trabalho. Tal situação cria um paradoxo no âmbito do Estado brasileiro: de um lado, uma população em carência, e, do outro, uma Constituição que assegura direitos fundamentais, essenciais para uma existência digna.

Sendo assim, sintetizando o exposto, é possível concluir que o desemprego é uma questão estrutural que foi agravada pela ascensão da Indústria 4.0. Isso ocorre devido ao aumento da competitividade, desigualdade social e à falta de acesso à educação. Esses fatores abriram espaço para a emergência de novas fontes de renda que, por um lado, simplificam a vida e oferecem novas oportunidades, mas, por outro, exploram o trabalho e contribuem para a formação de monopólios que subvalorizam as atividades laborais.

Essa subvalorização culminou no "Breque dos Apps"<sup>158</sup>, uma greve dos trabalhadores que utilizam aplicativos de entrega, ocorrida em 1º de julho de 2020. Nessa manifestação, os trabalhadores demandavam condições mínimas de trabalho para enfrentar a pandemia, como itens essenciais de proteção como álcool em gel, além de uma regulação do preço mínimo das corridas de aplicativos. A vasta variedade de aplicativos de entrega utilizava mecânicas distintas, o que, de acordo com as queixas dos trabalhadores, prejudicava seus ganhos.

Dessa forma, resta evidente que o êxito do serviço oferecido pela Uber não se fundamenta exclusivamente na tecnologia ou na habilidade de conectar passageiros e motoristas com eficácia. Em vez disso, ele deriva principalmente da falta de regulamentação estatal, especialmente no que se refere às leis trabalhistas. Esse cenário possibilita a maximização dos lucros às custas da precarização das condições laborais dos motoristas.

---

<sup>157</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios Trabalhistas, novas profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Niterói, RJ: Editora Impetus, 2010. p. 19.

<sup>158</sup> BRIGATTI; Fernanda, SOPRANA; Paula. Entregadores defendem preço mínimo por corrida unificado a todos os apps. **Folha de São Paulo**, 1º jul. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/entregadores-defendem-preco-minimo-por-corrida-unificado-a-todos-os-apps.shtml>. Acesso em: 28 de jul. de 2023.



Nesse panorama, temos as principais consequências da flexibilização do trabalho advindas do contexto pós-moderno, expostos por Sonilde Lazzarin:

Assim, ao invés de aumentar a proteção social, a exigência de flexibilidade conduz à desestabilização dos estáveis, à precarização das relações de trabalho, com contratos provisórios, de tempo parcial ou intermitente, com alternância de atividade e de inatividade, marcados pela incerteza do amanhã. Este modo de vida em sociedade exige estratégias de sobrevivência baseadas no presente, ou seja, “viver o dia de hoje”, a cultura do aleatório.<sup>159</sup>

Sendo assim, torna-se claro que a precarização do trabalho resulta em um mercado de trabalho diversificado e fragmentado, aumenta as cargas horárias, leva a condições de saúde e segurança deploráveis, enfraquece a consciência coletiva dos trabalhadores, debilita os movimentos sindicais e, acima de tudo, desmantela as bases do direito e da Justiça do Trabalho<sup>160</sup>.

Desse modo, a nova configuração do trabalho, resultante desse contexto de crise e mudança, apresenta intrínseca contradição. Aqueles que mantêm empregos enfrentam a erosão das salvaguardas trabalhistas, ao passo que os desempregados se veem compelidos a aceitar oportunidades de trabalho precárias e não convencionais, as quais foram impulsionadas pela chegada das tecnologias emergentes.

Essa conjuntura além de causar uma insegurança social também causa insegurança jurídica, uma vez que as novas formas de trabalho não possuem respaldo na CLT ou na Reforma Trabalhista, tampouco na jurisprudência.

### 3.5 Análise da jurisprudência brasileira

Conforme visto, a Indústria 4.0. ampliou consideravelmente o leque de profissionais que escapam do tradicional modelo de relação de trabalho bilateral entre empregado e empregador. Na realidade, um substancial grupo de trabalhadores emerge com o propósito de se ajustar às novas modalidades de prestação de serviços,

<sup>159</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A (in) seguridade social em tempos de pandemia:** a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. HS Editora. Porto Alegre. 2020. p. 30.

<sup>160</sup> DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJh4RXLN3r/>. Acesso em: 22 jun. 2023.

para os quais o aparato legal trabalhista brasileiro não se encontra adequadamente preparado.

Torna-se evidente a natureza excludente do direito do trabalho, principalmente ao analisar casos específicos de disputas trabalhistas que são submetidos à avaliação do Poder Judiciário. Adiantando a discussão, ainda que as relações de trabalho não se encaixem nos critérios estabelecidos pela CLT para caracterização da relação de emprego, alguns julgadores as classificam nessa categoria para assegurar os direitos trabalhistas ou para fins de proteção. Contudo, tal entendimento não representa um consenso jurisprudencial, como se verá em maiores detalhes.

Portanto, é evidente que os atributos que definem a relação de emprego possuem uma relevância crucial, demandando a devida consideração por parte do julgador ao emitir suas sentenças. Cada vez que um juiz profere uma decisão diante do tribunal, surge uma interpretação nova ou reforça-se uma interpretação já estabelecida. Destarte, o elemento da subordinação, principal requisito para a verificação de existência de vínculo trabalhista, está sendo amplamente debatido pelo meio jurídico, seja na rede acadêmica ou nos meandros do poder judiciário.

No contexto do motorista de aplicativo, resultante do fenômeno da uberização, é notável que a própria designação desse profissional abre espaço para uma ampla gama de interpretações. Há quem defina que esta espécie de labor é pura e simplesmente descaracterizada de diversos elementos demonstrativos de vínculo trabalhista, porém há quem defenda o extremo oposto, aduzindo esta vinculação por diversas circunstâncias. Portanto para que se alcance o entendimento da situação, é importante verificar decisões sobre o presente tema, haja vista a falta de legislação específica neste âmbito da justiça do trabalho.

É possível observar algumas decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores que se vinculam a este tipo de serviço de aplicativo de transporte, sendo que estas reconhecem o vínculo empregatício entre o CNPJ da empresa em questão e o CPF do empregado. Diante disto, o julgador, do Tribunal do Trabalho da 3ª Região de Belo Horizonte, Desembargador Relator Antônio Gomes Vasconcelos, proferiu decisão ao julgar Recurso Ordinário de Rito Sumaríssimo interposto pelo trabalhador demandante, a fim de prover os seus fatos arguidos, reconhecendo a sua relação de vínculo empregatício com a empresa de aplicativo de transporte, destacando ao longo de seu voto diversos aspectos que demonstram a existência de subordinação entre

as partes, dentre os outros elementos caracterizadores, como pode-se observar no trecho abaixo:

[...] Contudo, não raro se encontra, nas relações jurídicas entre o prestador autônomo e aquele que lhe toma os serviços, a presença de pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade, pressupostos fáticos da relação de emprego. Por essa razão, muitas vezes, o elemento fático que vai nortear a caracterização do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, cuja existência ou não deve ser investigada no modo de fazer da prestação laboral. [...] <sup>161</sup>

É de se observar que os diversos elementos que compõem a relação fática de emprego possuem relevância para o Judiciário no momento da análise de cada caso, tendo em vista a doutrina existente sobre o assunto. Neste caso, o julgador reconhece que o elemento principal que caracteriza a relação de vínculo empregatício é o da subordinação jurídica, haja vista que os demais elementos estão presentes em quase todas as relações de trabalho:

[...] A subordinação, elemento primordial da caracterização do vínculo de emprego no caso presente, foi evidenciada pelo conjunto probatório, que demonstrou que a Uber tinha o controle da prestação de serviços, exercendo poder diretivo e atuando muito além de mera locadora de plataforma virtual. [...] <sup>162</sup>

Neste outro trecho, o julgador define de modo claro que há outros aspectos que ratificam o elemento da subordinação na relação empregatícia, sendo assim, torna por reconhecer o vínculo entre empregado e empregador. Dentre seus argumentos, o Magistrado aduz sobre elementos probatórios juntados pelo reclamante, como recibos e trechos de conversas, onde o representante do aplicativo de transporte cobrava resultados do motorista, informava em quais horários deveriam ser diligenciadas as corridas e lhe repassava a verba tida como salário ao final de seu labor.

Em conformidade com o entendimento acima trazido, destaca-se a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região – 15ª Turma) nos autos do processo 1000123-89.2017.5.02.0038<sup>163</sup>, onde através de recurso ordinário interposto

<sup>161</sup> MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho Da 3ª Região. **Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 0010258-59.2020.5.03.0002**. Recorrente: Rodrigo de Almeida Macedo. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 9 dez. 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=299>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

<sup>162</sup> *Ibidem*.

<sup>163</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA, Uber

pelo reclamante, este pugnou para que houvesse a reforma da sentença de seu caso, reconhecendo o seu vínculo empregatício com a Uber. A decisão foi favorável ao trabalhador, na medida em que reconheceu os elementos caracterizadores de tal vínculo entre o motorista e a empresa reclamada.

Segundo a Desembargadora Relatora, Beatriz de Lima Pereira, existe um controle efetivo sobre a prestação do serviço de transporte realizado pelo motorista. Argumenta que a Uber emprega meios indiretos para garantir a disponibilidade máxima dos motoristas aos usuários, usando incentivos como uma ferramenta. Além disso, destaca que não existem evidências que sugiram que a Uber não estabeleça regras de conduta para os motoristas, sendo que a própria empresa reconhece que as avaliações feitas pelos usuários têm um papel fundamental na manutenção do cadastro dos parceiros. Com base nisso, a Desembargadora entende que a relação empregatícia está configurada.

Diante desse aspecto, cabe ressaltar que os julgadores da referida decisão reconheceram os elementos caracterizadores de vínculo empregatício, destacando no ponto do elemento de subordinação. No corpo do voto<sup>164</sup> afirma-se que “não se pode cogitar de plena autonomia, na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada”.

Em outro da decisão, a Relatora do caso, aduz que “a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada”, esta passagem refere-se ao argumento de que os motoristas parceiros podem inclusive ser excluídos da plataforma, caso não sigam os ordenamentos básicos de conduta da empresa e de seu serviço padronizado.

Ademais no tocante a esta decisão, a Desembargadora Relatora Beatriz de Lima Pereira, refere-se ao artigo 6º da CLT, cuja disposição, no atual regramento, está assim redigida:

---

Internacional B.V. e Uber Internacional Holding B.V. Relatora: Juíza Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 24 ago. 2018. Disponível em: <https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-614589699>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

<sup>164</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA, Uber Internacional B.V. e Uber Internacional Holding B.V. Relatora: Juíza Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 24 ago. 2018. Disponível em: <https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-614589699>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>165</sup>

Neste aspecto, ressalta-se que a decisão visa contemplar as alterações nas leis trabalhistas, sendo estas atualizadas para as novas formas de trabalho existentes no século XXI. Por fim, há que se destacar que os julgadores do recurso sob análise afirmaram categoricamente que

(...) a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que sim, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração de vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual.<sup>166</sup>

Ademais, no decorrer de sua decisão, a Desembargadora do TRT-2, cita o fato de enquadrar a modalidade de emprego de motorista da Uber, como forma de parassubordinação, considerando os avanços tecnológicos.

Adicionalmente, é importante destacar o posicionamento do jurista e Ministro Relator do processo de número 100353-02.2017.5.01.0066, da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado. Ele expressa a visão de que os elementos necessários para estabelecer a relação de emprego estão presentes na ligação entre aplicativos de transporte, como a Uber, e os motoristas que operam nessas plataformas, criando, dessa forma um precedente:

(...)Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de

<sup>165</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452/43**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 de jun. de 2023.

<sup>166</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA, Uber Internacional B.V. e Uber Internacional Holding B.V. Relatora: Juíza Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 24 ago. 2018. Disponível em: <https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-614589699>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações

concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0.<sup>167</sup>

Além disso, o Relator apresenta uma concisa análise histórica e chega à conclusão de que é crucial considerar as múltiplas transformações ocorridas no contexto da Indústria 4.0., destacando particularmente o trabalho executado através de Plataformas Digitais:

(...)A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais.<sup>168</sup>

Entretanto, essas decisões contrastam com a linha jurisprudencial que não reconhece a existência de uma relação empregatícia. É crucial, nesse sentido, examinar outras resoluções judiciais que sustentam essa perspectiva. Para tanto, ressalta-se o entendimento do Ministro Relator do processo de número 10555-54.2019.5.03.0179, do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra Martins Filho, que apresenta em sua decisão argumentos que rejeitam as alegações do trabalhador requerente, negando a presença dos elementos que caracterizariam um vínculo empregatício com a empresa de aplicativos.

Em linhas gerais decidiu o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por manter os termos da fundamentação da decisão dos Desembargadores, nos termos abaixo:

RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de

<sup>167</sup> DISTRITO FEDERAL, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Obreiro nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias Do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e OUTROS. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

<sup>168</sup> DISTRITO FEDERAL, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Obreiro nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias Do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e OUTROS. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido.<sup>169</sup>

<sup>169</sup> DISTRITO FEDERAL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Obreiro nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia



Nesse sentido, o jurista cita diversos elementos que tornam por desqualificar as alegações do demandante, conforme pontos destacados a seguir:

(...) Daí a importância de se verificar a ocorrência da subordinação jurídica, a fim de bem delimitar a existência de contratos de emprego ou de prestação de serviços autônomos. Aqui, tem-se que o requisito da subordinação jurídica, caracterizada pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho – havendo dependência do empregador, de quem o obreiro recebe as ordens –, não está presente na relação formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia. Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas.<sup>170</sup>

Neste trecho, o Ministro Ives Gandra avalia a presença ou não do elemento da subordinação na relação entre o motorista de aplicativo e a empresa responsável pelo aplicativo. Deste modo, a conclusão que é posta aponta para o fato de que o motorista, ora demandante, podia dispor de seus horários e convencionar quando deveria acionar as corridas por meio do aplicativo de transporte, bem como não possuía nenhuma meta estabelecida pela empresa que lhe dispunha o aplicativo, sendo apenas mero prestador de serviço.

Sublinha em sua decisão que o direito do trabalho está passando por uma constante transformação, citando que o presente tema abordado, no que tange as relações trabalhistas e os vínculos empregatícios, carecem ainda de mais discussões e entendimentos específicos, como pode ser observado neste trecho do referido acórdão:

(...) Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o

LTDA. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 2 mar. 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212487793/recurso-derevistarr105555420195030179>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

<sup>170</sup> DISTRITO FEDERAL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Obreiro nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 2 mar. 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212487793/recurso-derevistarr105555420195030179>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.<sup>171</sup>

É notório que o direito do trabalho ainda está se adaptando a novas formas laborais criadas e/ou desenvolvidas pelo ser humano. Onde há lacunas legislativas, acaba competindo ao Judiciário interpretá-las, sendo que atualmente há decisões tanto favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício aos motoristas da Uber, quanto desfavoráveis.

Ademais verifica-se em outra decisão, esta proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, onde a relatora do processo, de nº 1001574-25.2016.5.02.0026, a Desembargadora Sueli Tomé da Ponte, afirma que não há como reconhecer tal vinculação empregatícia entre o motorista parceiro e a empresa Uber. Nesse sentido há de se destacar alguns pontos deste julgado:

(...) Depreende-se, portanto, que o reclamante tem liberdade de cumprir a sua própria rotina de trabalho, sem fiscalização, podendo, inclusive, deixar de trabalhar a qualquer tempo, sem ter que comunicar a empresa UBER.<sup>172</sup>

A relatora também afirmou, no julgado sob análise, que não estão caracterizados os elementos da subordinação, da pessoalidade e da habitualidade, pois o motorista não se relaciona de modo subordinado à equipe diretiva da empresa Uber, bem como não há qualquer entrevista realizada para que o motorista seja aceito na plataforma. Por fim, afirma que a relação do motorista de trabalho é de um trabalhador autônomo e não de empregado da empresa reclamada:

(...) O descadastramento, desde que constatadas situações de assédio ou violência contra passageiros, também não muda este cenário. Como já mencionado acima, é em nome da empresa UBER que os motoristas atuam, sendo esta, assim que responderá também por eventuais processos de responsabilidade civil ou criminais, por exemplo. O descadastramento trata-se de medida preventiva que a reclamada na consecução de seus serviços que se propôs prestar à sociedade, deve se resguardar.

<sup>171</sup> DISTRITO FEDERAL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Obreiro nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 2 mar. 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212487793/recurso-derevistarr105555420195030179>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

<sup>172</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001574-25.2016.5.02.0026**. Recorrente: Rodrigo Tadeu de Souza da Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Juíza Sueli Tomé da Ponte. São Paulo, 14 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/primeiro-parecer-tema-trt-nega-vinculo.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

Assim, depreende-se que, além de não haver habitualidade na relação jurídica havida entre as partes, não havia subordinação e pessoalidade, tratando-se o reclamante de trabalhador autônomo.<sup>173</sup>

Nesses termos, justificou-se que não há como reconhecer um vínculo empregatício somente em virtude do fato de à Uber ser facultado o descadastramento do motorista.

Nessa mesma conjuntura, nos autos do processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137<sup>174</sup>, chegou-se à conclusão de que não existe uma relação empregatícia entre a empresa Uber e os trabalhadores envolvidos. Isso se deve ao fato de que, de acordo com o julgador, que se baseou nas observações de Mauricio Godinho Delgado, na Uber, os colaboradores se comprometem a exercer um nível de direção empresarial ao realizar seus serviços. Isso inclui a capacidade de tirar férias sem a necessidade de prévia comunicação à empresa, o que, em sua visão, elimina a subordinação. Ou seja:

De fato, a subordinação jurídica consiste "na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 311). Ou seja, a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços. Não se confunde com a subordinação jurídica a mera existência de obrigações contratuais entre as partes - o que é comum em todo tipo de contrato -, sendo, na verdade, fundamental que o próprio modo da prestação de serviços seja dirigido pela outra parte para que esteja configurada a subordinação a que se refere o art. 3º, caput, da CLT. Na espécie, o depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações.<sup>175</sup>

Além disso, explanou que o sistema de avaliação operava sem interferência direta da Uber, reforçando a ausência de subordinação do motorista à empresa. Como argumento adicional, ressaltou que a Uber tem foco no fornecimento de serviços

<sup>173</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001574-25.2016.5.02.0026**. Recorrente: Rodrigo Tadeu de Souza da Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Juíza Sueli Tomé da Ponte. São Paulo, 14 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/primeiro-parecer-tema-trt-nega-vinculo.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

<sup>174</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0011863 62.2016.5.03.0137**. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 jan. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

<sup>175</sup> *Ibidem*.

tecnológicos e que a relação entre as partes carece de subordinação, visto que o parceiro não faz parte da operação intrínseca da Uber.

Portanto, é evidente que não há um consenso estabelecido na jurisprudência quanto a essa questão, ou seja, a determinação do vínculo empregatício para motoristas da Uber permanece um assunto em debate. Nesse contexto de incerteza jurídica, é possível afirmar que os profissionais envolvidos nessas atividades, além de já enfrentarem as obscuridades inerentes ao próprio trabalho que realizam, também se deparam com a fragilização e flexibilização de seus direitos.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentou-se, no presente trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, a discussão acerca da precarização do trabalho diante das mudanças ocasionadas pela Quarta Revolução Industrial, tendo como base o modelo da uberização e a atividade exercida pelo motorista da Uber.

No contexto da indústria 4.0. surgiram novas formas de trabalho, amplamente difundidas, sobretudo, pelas plataformas digitais. Tais atividades laborais inovadoras surgiram em um momento caracterizado por desemprego, incerteza e a necessidade de reconfiguração dos métodos de produção.

As novas formas de trabalho exerceram impacto direto na tradicional concepção de emprego delineada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo em vista as distinções na natureza contratual e nos critérios que estabelecem a configuração do vínculo empregatício e, por extensão, a garantia de proteções trabalhistas.

Em meio à crescente globalização, o desemprego experimentou um notável aumento e é possível que as plataformas tenham oferecido uma oportunidade a indivíduos que enfrentam desafios para se qualificar profissionalmente. Porém, em que pese possam proporcionar oportunidades de trabalho à população, isso não deve ocorrer à custa de seus direitos, especialmente quando se trata de assegurar as condições para um trabalho digno, que não comprometa a saúde física e mental dos trabalhadores.

Nesse sentido, a legislação trabalhista deve estar alinhada com os acontecimentos e avanços do mundo contemporâneo e deve ser discutida e revisada em conformidade, uma vez que no momento da sua consolidação, a lei trabalhista brasileira operava em um cenário notavelmente distinto do atual: um país majoritariamente rural, em desenvolvimento, com uma população menor, níveis educacionais mais baixos e famílias numerosas. As empresas, em sua maioria, careciam de preocupações e consciência social.

Em face das mudanças estruturais e do progresso temporal hoje há uma demanda pela maior abrangência da legislação e intervenções direcionadas, a fim de evitar a negligência de direitos e oportunidades para os trabalhadores. Em tempos contemporâneos, o direito do trabalho deve ser ágil em abraçar as novas demandas, considerando a cooperação que pode ser estabelecida na relação entre os

trabalhadores e os empregadores, uma vez que, na conjuntura atual, as relações caracterizadas pelo vínculo empregado-empregador não são mais suficientes.

Com a mudança dos trabalhos por meio de plataformas digitais observa-se grande intensificação da precarização nas relações laborais. Empresas que operam nessas plataformas, como a Uber, têm sua atenção voltada para a maximização dos lucros, o que resulta na criação de um cenário em que os trabalhadores são rotulados como "parceiros" autônomos. Sob essa perspectiva, além de enfrentarem jornadas de trabalho exaustivas, esses profissionais se veem obrigados a suportar todos os ônus ligados à prestação dos serviços, incluindo gastos com combustível, veículo e eventuais reparos. Adicionalmente, assumem a responsabilidade pela administração de sua aposentadoria e, lamentavelmente, encontram-se desprovidos de amparo legal.

Nesse contexto, emerge uma clara assimetria de poder entre as plataformas e os trabalhadores, comprometendo a segurança e a dignidade no emprego. A ausência de reconhecimento legal dos vínculos trabalhistas desses indivíduos impede-os de usufruir dos direitos e benefícios tradicionalmente associados a empregados formais, como licenças remuneradas, assistência médica e direitos previdenciários. A exploração das brechas legais em relação a essa nova modalidade de trabalho, aliada à falta de proteção e representação coletiva, realça a urgência de repensar a regulamentação trabalhista para abarcar devidamente essa realidade, garantindo aos trabalhadores dessas plataformas o devido reconhecimento e salvaguardas, essenciais para a promoção de uma relação de trabalho justa e equitativa.

No contexto de incerteza legal que se apresenta, onde sequer existe uma jurisprudência consolidada a respeito desse assunto, torna-se inegável que tanto a CLT quanto a Reforma Trabalhista de 2017 se mostram insuficientes para garantir a proteção dos direitos trabalhistas a todas as categorias emergentes na era da Indústria 4.0. Para ilustrar essa precarização das condições laborais e dos direitos trabalhistas, este estudo concentrou-se na situação de "uberização" e no trabalho desempenhado por motoristas da Uber.

Além disso, a análise dos julgados apresentados revela uma ausência de consenso nesse tema e a lacuna na legislação pertinente, o que leva a uma dicotomia na caracterização do motorista como empregado, garantindo-lhe os direitos previstos pela CLT, ou o afasta dessa classificação, privando-o das proteções destinadas a assegurar um trabalho digno. Negligenciar na adaptação às transformações

tecnológicas pode resultar em consequências econômicas, sociais e desigualdades ainda mais profundas. A adaptação às demandas em constante evolução é crucial para estabelecer um ambiente de trabalho justo e equitativo, que não apenas atenda às necessidades dos trabalhadores, mas também promova uma sociedade mais inclusiva e resiliente.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO Ludmila Costhek. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Breque no despotismo algoritmico: uberizacao, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, 30 jul. 2020, 2020c. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>. Acesso em: 16 de jul. de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**. 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 15 jun. 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos. CEBRAP**, São Paulo, v.39, n. 3, p. 579-597, 2020a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsmN/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v.34, n. 98, p. 111-126, 2020b. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>. Acesso em: 15 de jul. de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Lisboa, v. 18, n. 3, p.1-11, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 16 jun. 2023

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Dos traços da desigualdade ao desenho da gestão: trajetórias de vida e programas sociais na periferia de São Paulo**. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, p. 26-56, 2021.

ANICETO, Kátia Regina Pereira. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, [s.l.], v. 1, n.1, p. 49-70, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p.351. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 20 jun. 2023.



ANTUNES, Ricardo; Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: da degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. **Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria**, São Paulo, v. 4, p. 129-156.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Globalização e Mercado de Trabalho**. 1. ed. Coimbra: Almedina, 2008, p. 24.

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

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva 1990.

BRASIL. **Decreto nº 19.770**, de 19 de março de 1931. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D19770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm). Acesso em: 11 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452/43**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 de jun. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 10 de jun. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0011863 62.2016.5.03.0137**. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 jan. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRIGATTI; Fernanda, SOPRANA; Paula. Entregadores defendem preço mínimo por corrida unificado a todos os apps. **Folha de São Paulo**, 1º jul. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/entregadores-defendem-preco-minimo-por-corrída-unificado-a-todos-os-apps.shtml>. Acesso em: 28 de jul. de 2023.

BURGER, Frederico; COTANDA, Fernando. Direito do trabalho, reestruturação produtiva e neoliberalismo. In: CALVETE, Cássio; HORN, Carlos (Orgs.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas Relações de**

**Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: CirKula, 2020. p. 261-284.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed. Salvador: Podivm, 2008, p. 197

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho.** 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho:** curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios Trabalhistas, novas profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas.** Niterói, RJ: Editora Impetus, 2010.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.) **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. **Migalhas**, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 12 jul. de 2023.

CHAVES JUNIOR; José Eduardo de Rezende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO; Raimundo Dias. Plataformas digitais e vínculo empregatício? **O Jota**, 26 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-26082020>. Acesso em: 16 jun. 2023.

COELHO, Pedro Miguel Nogueira. **Rumo à Indústria 4.0.** 2016. 65 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão Ambiental) - Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/36992>. Acesso em 20 de jun. de 2023, p.15.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0.** Brasília: CNI, 2017. Disponível em: [https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes\\_trabalhistas\\_web.pdf](https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf). Acesso em: 20 jul. 2023

DA FONSECA, Lincoln **Saldanha Fernandez. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand.** In: XXXI congresso ALAS, 2017. Montevideu. **Anais [...].** Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología, 2017. p. 12.

DE MASI, Domenico. **Uma simples revolução.** Rio de Janeiro: Sextante, 2019, p. 78-79.

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

DELATE, Raiza Moreira. **A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista.** **Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros**, Rio de Janeiro, Set. 2017. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DISTRITO FEDERAL, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Obreiro nº 100353-02.2017.5.01.0066.** Recorrente: Elias Do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e OUTROS. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

DISTRITO FEDERAL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista Obreiro nº 10555-54.2019.5.03.0179.** Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 2 mar. 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212487793/recurso-derevistarr10555420195030179>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/>. Acesso em: 22 jun. 2023.

DUTRA, Lincoln Zub; AMORIM, Fernanda Lopes de. Precarização das relações de emprego frente as novas modalidade de trabalho inserida no contexto da revolução 4.0. **Revista Eletrônica do Curso de Direito do Centro Universitário UniOpet**, Curitiba, n. 21, jul-dez/2019. Disponívem em: <http://anima-opet.com.br/pdf/anima21/Revista-Anima-21-PRECARIZACAO-DAS-RELACOES-DE-EMPREGO-FRENTE-AS-NOVAS-MODALIDADES-DE-TRABALHO-INSERIDA-NO-CONTEXTO-DA-REVOLUCAO-4.0.pdf>. Acesso em: 10 de jul. de 2023.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; DE OLIVEIRA, Lourival José. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 4, n. 1, 2018. p. 188-189.

FORBES. The Winning Formula: how leading organizations are leveraging the internet of things. **Forbes**, Jersey City, 2018. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/insights-inteliot/2018/08/24/the-winning-formula-how-leading-organizations-are-leveraging-the-internet-of-things/?sh=644f3d3d20d2>. Acesso em: 29 de jul. 2023.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, p. 844-856, 2019. p. 852.

GUERRA, Sidney. **Direitos humanos curso elementar**. 5. ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 5. ed. São Paulo: Editora Loyola, 1992.

HOSBAWN, Eric. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

KALIU, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia Compartilhada: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz (Org). **Economias do compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

LADOSKY, Mario; OLIVEIRA, Roberto de. O “novo sindicalismo” pela ótica dos estudos do trabalho. **Mundos do Trabalho**, Campinas, v. 6, n. 11, p. 147-170, 2014. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/273286804\\_O\\_novo\\_sindicalismo\\_pela\\_otica\\_dos\\_estudos\\_do\\_trabalho](https://www.researchgate.net/publication/273286804_O_novo_sindicalismo_pela_otica_dos_estudos_do_trabalho) >. Acesso em: 12 de julho de 2023.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A (in) seguridade social em tempos de pandemia: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil**. HS Editora. Porto Alegre. 2020.

LEHDONVIRTA, Vili. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. **New Technology, Work and Employment**, [s.l.], v. 33, n.1, p. 13-29, 2018.

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

LIMA FILHO, Francisco. A Subordinação Estrutural como Elemento Definidor da Relação de Emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, v. 2, n. 9, maio 2008.

MAGALHÃES, Regina; VENDRAMI, Annelise. Os impactos da quarta revolução industrial. **GVExecutivo**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 40-43 2018. Disponível em:

<https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/74093/71080>. Acesso em: 25 de jul. de 2023

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito da Universidade De São Paulo**, São Paulo, p.217-245. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944> >. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1289, nov. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Ana Christina Tavares; MIRANDA, Maria Geralda de. Capital social, precarização e uberização do Trabalho. **Lex Cult Revista do CCJF**, v. 1, n. 1, p. 93-108, 2017. p. 103.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho Da 3ª Região. **Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 0010258-59.2020.5.03.0002**. Recorrente: Rodrigo de Almeida Macedo. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 9 dez. 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=299>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 273. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 27 jul. 2023.

MOTTA JUNIOR, Paulo Roberto Monsores Da. Uberização como exemplo da precarização do trabalho e do espaço urbano. In: XVI Simpósio Nacional de Geografia Urbana-XVI SIMPURB, 2019. Espírito Santo. **Anais [...]**. [s.l.]: SIMPURB, 2019. p. 1911-1913.

NABARRO, Ricardo. **Indústria 4.0: a Quarta Revolução Industrial**. Justiça em Revista, a.XII, ed. 63, fev. 2018, p. 8-9.

NACONESKI, Celina; VILLATORE, Marco Antônio Cesar; IZUTA, Thierry Gihachi. A globalização e a “uberização” do trabalho: reflexões sobre os trabalhadores de entregas de alimentos por aplicativos. **Humanidades & Inovação**, [s.l.], v. 8, n. 48, p. 120-130, 2021.

OLIVEIRA, Lourival José de; MASSARO, Marcio Luis. As mudanças contemporâneas no mundo do trabalho e o princípio da valorização do trabalho humano. **Scientia Juris**, Londrina, v. 18, n. 2, p.189-209, 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges da. O Direito do Trabalho (Des)conectado das Plataformas Digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/0>. Acesso em: 15 jan. 2020, p. 248.

PEDROSO, Márcia Nair Cerdote. O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro. **Revista Latino-Americana de História**, v. 1, n. 3, p. 447-467, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6238645>. Acesso em: 25 de jul. de 2023.

PISTONO, Federico. **Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz**. 1. ed. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2017.

RAPOSO, Clarissa. A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510- 518, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510/44329>. Acesso em: 12 jun. 2023.

RIFKIN, Jeremy. **El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo**. Barcelona: Paidós, 2010, p. 148-149.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; ABAURRE, Helena Emerick; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Tirant La Blanch, 2020. p. 60.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA, Uber Internacional B.V. e Uber Internacional Holding B.V. Relatora: Juíza Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 24 ago. 2018. Disponível em: <https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-sp/inteiro-teor-614589699>. Acesso em: 10 de ago. de 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001574-25.2016.5.02.0026**. Recorrente: Rodrigo Tadeu de Souza da Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Juíza Sueli Tomé da Ponte. São Paulo, 14 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/primeiro-parecer-tema-trt-nega-vinculo.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. São Paulo: Editora Elefante, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18-19.

SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond Snapshot. **World Economic Forum**, 14 jan. 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A falácia da flexibilização do direito do trabalho no Brasil. **RDT-Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 7, n. 12, p. 9-11, 2001.  
SILVA, Aimée de Oliveira. **O motorista da uber e a configuração da relação de emprego**. 2017. 64 f. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômica, 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6386/3/AOSilva.pdf>. Acesso em: 07 de jul. de 2023.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no Século XXI: on-demande econmy, crownd sourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.) **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017

SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002. Disponível em: < <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540> >. Acesso em: 05 de julho de 2023.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. 1. ed. Cambridge: Polity Press, 2017.

STANDING, Guy. A revolt is coming for cloud labor. **Huffingtonpost**, 27 out. 2016. Disponível em: [http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt\\_b\\_8392452.html](http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html). Acesso em: 17 de jun. de 2023.

SUNDARARAJAN, Arun. The “gig economy” is coming. What will it mean for work? **The Guardian**. 26 jul. 2015. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy>. Acesso em: 17 de jun. de 2023.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Página inicial. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Página inicial. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclid_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Termos gerais de uso. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2023. Veja como se cadastrar na Uber. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick\\_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick_id=f2b7ae57-ee9f-4414-8946-c3d8c3d75583). Acesso em: 15 de jun. de 2023.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. 2. SERVIÇOS. TERMOS GERAIS DE USO. **UBER**, [s.l.], 21 mar. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 15 de jun. de 2023.

VIDALETTI, Leilane Piovesani. O trabalho e o direito no contexto da pós-modernidade: algumas reflexões. In: FINCATO, Denise; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (Org.). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 109-133

XU. Min et al. The fourth industrial revolution: opportunities and challenges. **International Journal of Financial Research**, [s.l.], v. 9, n. 2, p. 90-95, 2018.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica: a intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. 251 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6838564](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6838564). Acesso em: 10 de jun. de 2023.