

# REFLEXÕES SOBRE A FLEXIBILIDADE DO MODELO DE TRABALHO DA “UBERIZAÇÃO” COM A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

Hillary Vitória de Oliveira<sup>1</sup>  
 Maria Eduarda da Costa Domingos<sup>2</sup>  
 Bruna Felipe de Araújo<sup>3</sup>

## RESUMO

A “Uberização” tem ganhado grande proporção no Brasil, e no mundo. Abrangendo tópicos sensíveis entre o avanço da tecnologia, as empresas e os trabalhadores da era digital, visto que, liberdade e trabalho não são sinônimos. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica, com pesquisas nas seguintes plataformas: *Scientific Eletronic Library* online (SciELO), Periódicos e Google Acadêmico. Logo, o objetivo geral foi: Investigar formas de equilibrar a flexibilidade do trabalho e a exploração digital velada, buscando compreender os desafios da uberização e como os legisladores ajudarão os trabalhadores contemporâneos, na fusão entre uberização e as garantias fundamentais. Sobre os objetivos específicos: através do contexto histórico entender as multifaces dos direitos trabalhistas e a sua importância, compreender os prós e contras dos avanços tecnológicos dentro do âmbito da garantia de direitos do trabalhador e, discutir a necessidade de leis específicas para os trabalhadores de plataformas digitais. Estrutura-se em três tópicos: o primeiro apresentou-se a evolução das relações trabalhistas na história. O segundo, elencou os dois lados da uberização, os prós e contras dessa nova relação de trabalho. O terceiro, delineou a questão da falta de legislação vigente que abarque a necessidade do trabalhador, com uma solução sugestiva para o conflito. Conclui-se, portanto, que a uberização trás flexibilidade ao trabalhador, contudo, pode prejudicar aqueles que não se precaverem e que não forem conscientes quanto a sua segurança jurídica, visto que, não há previsão para que os legisladores positivem os direitos do trabalhador na era da tecnologia.

**PALAVRAS-CHAVE:** Uberização. Plataformas digitais. Direitos do trabalhador. Flexibilidade.

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho passaram por profundas transformações ao longo da história, influenciadas por fatores, sendo eles econômicos, sociais, políticos e tecnológicos. No Brasil, o marco legal da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, consolidou direitos fundamentais dos trabalhadores e estabeleceu parâmetros formais para a relação entre empregado e empregador. Entretanto, com o avanço da globalização, das tecnologias digitais e das novas dinâmicas produtivas, observa-se a emergência de um novo modelo de organização do trabalho, denominado “uberização”.

---

<sup>1</sup> <sup>1</sup>Graduanda do curso de direito, Estudante, Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, endereço eletrônico: hillaryvitoriapw@gmail.com

<sup>2</sup> <sup>2</sup>Graduanda do curso de direito, Estudante, Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, endereço eletrônico: mariaeduarda02166@gmail.com

<sup>3</sup> <sup>3</sup>Especialista em Direito Civil e Processo Civil, Mestre pela Universidade Estadual de Goiás, Professora universitária na Associação Educativa Evangélica, endereço eletrônico: bruna.oliveira@docente.faculdaderaizes.edu.br

A uberização caracteriza-se pela intermediação digital entre trabalhadores e consumidores por meio de plataformas, como Uber, iFood, Rappi, entre outras. Tais modelos, embora tragam promessas de flexibilidade e autonomia, têm gerado intensos debates jurídicos e sociológicos, especialmente no que tange à precarização das condições laborais, à informalidade e à ausência de garantias previstas na legislação trabalhista tradicional. Diante desse cenário, a presente pesquisa tem como tema a evolução das relações de trabalho e o fenômeno da uberização, analisados sob uma perspectiva histórica, legal e sociológica.

A problemática que norteia este estudo é: quais os impactos da uberização sobre as relações de trabalho tradicionais no Brasil e quais os desafios jurídicos e sociais decorrentes desse novo modelo? A justificativa para o desenvolvimento deste trabalho reside na relevância social e jurídica do tema, considerando que milhões de brasileiros já se inserem em formas de trabalho intermediadas por plataformas digitais. O debate sobre os direitos desses trabalhadores, a possível configuração de vínculo empregatício e a necessidade de reformulação da legislação trabalhista mostra-se urgente e necessário, especialmente em um contexto de crescente desemprego e informalidade no país.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a evolução das relações de trabalho no Brasil e compreender o fenômeno da uberização à luz de aspectos históricos, legais e sociológicos. Como objetivos específicos, busca-se: investigar os principais marcos históricos das relações de trabalho no Brasil; examinar os conceitos e características do trabalho uberizado; avaliar os impactos jurídicos e sociais da uberização; e refletir sobre os desafios regulatórios e possíveis alternativas de proteção aos trabalhadores de plataformas digitais.

A metodologia utilizada será de natureza qualitativa, com abordagem bibliográfica e documental. Serão analisadas obras doutrinárias, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e dados estatísticos que permitam compreender a evolução do trabalho e os efeitos da uberização no contexto brasileiro.

A pesquisa adota um enfoque crítico e interdisciplinar, com base em fundamentos do Direito, da Sociologia do Trabalho e da Economia. A estrutura do trabalho está organizada da seguinte forma: o primeiro tópico aborda a evolução histórica das relações de trabalho no Brasil, desde o período colonial até as reformas trabalhistas contemporâneas. O segundo tópico trata do surgimento da uberização, suas características e os novos modelos de vínculo laboral. Por fim, o terceiro tópico analisa os impactos jurídicos e sociais da uberização, bem como os desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho diante das transformações tecnológicas e econômicas da atualidade.

## **1. A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO.**

Sobre o prisma histórico, no século XVIII, a Primeira Revolução Industrial teve início na Inglaterra, impactando as formas de trabalho, a estrutura social e os sistemas econômicos capitalistas. Antes desse período, a produção era predominantemente artesanal, também conhecida como familiar, e ocorria sob encomenda. Nesse contexto, os produtores estavam familiarizados com os consumidores e seu principal objetivo era satisfazer as necessidades previamente identificadas. (Abreu, 2018).

Além disso, após a Primeira Revolução Industrial, mudanças significativas na esfera social com o crescimento dos centros urbanos, da classe trabalhadora, do movimento sindical e da diferenciação de classes. Avanços e melhorias na tecnologia aumentaram a produtividade e o rendimento industrial. Este período marcou o surgimento da inovação e a proliferação de pesquisas focadas na introdução de novas fontes de energia e na introdução de tecnologias avançadas de fabricação, resultando em uma indústria química. O sistema de produção Fordista, a cadeia de montagem em série foi aplicada à fabricação em massa de veículos, movidos a fósseis de combustão, ou seja, que também levou a elevação expressiva das horas laborais e da taxa de acidentes ocupacionais.

Os impactos nos países protagonistas das revoluções já se faziam notar nos primeiros momentos da Revolução Industrial. O desenvolvimento da tecnologia e a sua implementação no trabalho levaram à diminuição das competências a um local de trabalho inseguro, além da emergência de elevados índices de desemprego. No final do século XIX, teve início a Segunda Revolução Industrial. As principais inovações da Primeira Revolução Industrial foram utilizadas pela energia a vapor (carvão) e o desenvolvimento da indústria têxtil e pesada (metais), como para a Segunda Revolução Industrial baseada no uso da eletricidade para desenvolver máquinas, controlar etapas da siderurgia, e a indústria química, o crescimento das telecomunicações e o uso de petróleo e motores por combustão.

Durante a Segunda Revolução Industrial, a maioria dos trabalhadores estava sob contratos flexíveis com duração prolongada, já que os mineiros britânicos pagavam pelo "serviço anual".

Esses trabalhadores eram forçados a obter extras por meio de transporte rodoviário antieconômico (a chamada coerção para comprar produtos do próprio empregador), além das penas de prisão no contrato no caso de rescisão por parte do empregado, sem penalidades para a empresa, por isso não o fazer é punível (Hobsbawm, 2000).

A terceira fase da Revolução Industrial, começou a partir da década de 1950. A informação tornou-se matéria-prima e surgiram os primeiros computadores, o que acelerou o progresso da pesquisa científica. Foi uma etapa de grande progresso no desenvolvimento das ciências técnicas nas múltiplas disciplinas acadêmicas.

Observa-se também o surgimento e o avanço das tecnologias da informação, internet e computação pessoal, desenvolvimento de softwares que modernizam o trabalho nas fábricas e dos escritórios e a evolução da inteligência artificial. Os principais enquadramentos desse período podem ser observados em melhorias e inovações em robótica, genética, telecomunicações, eletrônica, transporte e infraestrutura (Conalço; Chaves Junior; Cotrim, 2010).

A ideia central da Indústria 4.0 foi definida por Klaus Schwab (2016), como sendo o movimento que surge na era da globalização, representando o avanço tecnológico e o aprimoramento da inteligência artificial, sendo essas inovações marcos que transformarão e já transformam fundamentalmente a forma do ser humano viver, trabalhar e se relacionar.

Seria esse o surgimento da Indústria 4.0, que é totalmente automatizado através de sistemas que combinam máquinas com processos digitais. Esta revolução não é definida por um conjunto de novas tecnologias, mas por uma transição para novos sistemas construídos na perspectiva da revolução digital. Dentre estes, a tecnologia passa a influenciar e determinar parte da interação e do consumo humano, não apenas na forma como um indivíduo se conecta com um produto e outro sujeito (Schwab, 2016). Além disso, na Quarta Revolução Industrial, o trabalho é dividido em diferentes tarefas e projetos, e depois a procura é libertada em nuvens virtuais de trabalho humano em vários locais diferentes.

A força de trabalho começou a ser reorganizada de diversas maneiras, e a economia sob demanda mudou significativamente a estrutura e o posicionamento das relações de trabalho (Schwab, 2016). Nesse sentido, é importante compreender o contexto histórico das revoluções industriais para entender o surgimento da “uberização” do trabalho, bem como, para perceber quais as respostas que a sociedade espera nesse momento. Assim, tendo se delimitado o contexto histórico das revoluções industriais e o momento histórico em que a “uberização” do trabalho se insere, cabe uma conceituação sobre o que é a “uberização”.

Nesse ínterim, Antunes (2020) define o termo “uberização” como o processo no qual as relações de trabalho são individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” extinguindo o que conhecemos como relações de assalariamento e de exploração do trabalho. Ainda sobre o tema, Filgueiras e Antunes (2020, p. 64-65) definem o termo “uberização do trabalho” nos seguintes termos:

A chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como uma expressão dos modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, em que as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. Porém, os traços constitutivos de sua concretude, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando obtenção de lucro, exploração do mais-valor e exploração do trabalho, ao transferir os custos para seus trabalhadores, que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, imprescindíveis para a realização de seu labor.

Essa lógica de vínculos laborais fragmentados e despersonalizados, chamada “uberização” tem impacto nas relações econômicas e trabalhistas. Sua origem está associada à ascensão de aplicativos de intermediação como a Uber, que revolucionaram setores tradicionais ao introduzir novos modelos de intermediação entre prestadores de serviço e usuários.

Embora tenha surgido no setor de transporte privado, o termo transcende esse setor, abrangendo diversas áreas como entregas, hospedagem e até serviços especializados, que passaram a ser estruturados com padrões semelhantes, sendo importante entender o surgimento, o conceito e a se há respaldo jurídico.

O surgimento da uberização está intimamente ligado ao avanço tecnológico, notadamente com a ampla difusão dos smartphones e da internet de alta velocidade. Esses avanços permitiram a expansão de sistemas digitais que conectam, em tempo real, a oferta e a procura por atividades profissionais.

A Uber, criada em 2009, foi uma das primeiras a demonstrar grande potencial desse formato empresarial vinculado à chamada “economia compartilhada”. Contudo, na prática, esse modelo revelou não apenas oportunidades, mas também desafios complexos, especialmente no que diz respeito às condições de trabalho e à regulamentação. Ainda no contexto abordado, Antunes afirma que:

A uberização do trabalho caracteriza-se por um processo no qual o trabalhador é transformado em uma espécie de 'empreendedor de si mesmo', sem qualquer garantia ou proteção social, reforçando a precarização das condições laborais. (Antunes, 2018, p. 45).

Esse modelo de negócio de transporte de pessoas por meio de um aplicativo decolou no Brasil com a Uber em 2014. Em 2018, eram mais de 500 mil motoristas e mais de 20 mil consumidores em todo o país (UBER, 2020). Além disso, o IFood passou a usar esse modelo de operação voltado para entrega de refeições no Brasil em 2011. Em 2021, a empresa contava com mais de 250 mil entregadores ativos na plataforma e em restaurantes (IFOOD, 2022).

A adesão de motoristas e entregadores vinculados a essas plataformas digitais, no Brasil, tem crescido de forma exponencial. Segundo dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) (Souza Junior, 2021), no primeiro trimestre de 2017, a quantidade de trabalhadores atuantes nesse segmento (incluindo entrega de objetos/alimentos e mobilidade urbana de passageiros) era cerca de 840 mil indivíduos.

No primeiro trimestre de 2018, este número passou para 1 milhão de pessoas e no terceiro trimestre de 2019 atingiu o seu ponto máximo com 1,341 milhões de ocupados nesse setor. Em 2023, o IBGE revelou uma pesquisa inédita que identificou 2,1 milhões de brasileiros que trabalham para aplicativos, sendo 1,5 milhão deles motoristas ou entregadores (Lopes Letícia, 2023, Castro Mayara, 2023).

A uberização caracteriza-se por um modelo de trabalho mediado por aplicativos, onde os profissionais não possuem vínculo empregatício formal com as empresas que operam as plataformas. Eles são tratados como "parceiros" ou "autônomos", o que supostamente ofereceria liberdade de jornada, é o que os priva de direitos trabalhistas tradicionais, como salário fixo, férias remuneradas, previdência social e proteção contra demissão imotivada. Assim, enquanto alguns veem na uberização uma tentativa de ampliar a inserção no mercado de trabalho, outros apontam para uma possível fragilização dos vínculos de trabalho, dado o enfraquecimento da segurança e das garantias legais oferecidas aos trabalhadores.

No campo jurídico, a uberização tem gerado intensos debates. Existe uma falsa ideia de que as leis de trabalho geram entraves, que a regulação protetiva do trabalho não compreende essa revolução nas formas de trabalho, essa ideia está sendo repassada e está gerando retrocesso frente aos debates sobre a regulamentação das plataformas digitais. A legislação trabalhista vigente, em muitos países, foi elaborada com base em relações de trabalho mais tradicionais, onde havia um vínculo direto e hierarquizado entre contratante e prestador de serviço. No Brasil, por exemplo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada na década de 1940, não previa a existência de um modelo de trabalho intermediado por aplicações tecnológicas, o que gera lacunas jurídicas e insegurança tanto para os prestadores quanto para as organizações contratantes.

Atualmente, o cenário jurídico brasileiro encontra-se dividido. Enquanto algumas decisões judiciais reconhecem o vínculo empregatício, pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Outras reforçam a tese de que esses profissionais são autônomos, baseando-se na flexibilidade e na ausência de subordinação direta. Essa dualidade reflete a complexidade do tema e a necessidade urgente de regulamentações específicas que contemplem as nuances desse

modelo de trabalho, já que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) é incapaz de abrangê-los.

O fenômeno da “uberização” transcende os aspectos estritamente laborais. Ele também levanta debates mais amplos acerca da função social das empresas de tecnologia e sua corresponsabilidade pelo bem-estar dos trabalhadores vinculados. Além disso, há questionamentos sobre a equidade do modelo de negócios, uma vez que grande parte dos lucros gerados pelas plataformas é concentrada nas mãos de poucos, enquanto os trabalhadores enfrentam margens reduzidas de remuneração.

No plano internacional, alguns países têm avançado na tentativa de regulamentar a “uberização”. Na União Europeia, por exemplo, há propostas para criar uma legislação comum que garanta direitos básicos aos trabalhadores de plataformas digitais. Já na Califórnia, nos Estados Unidos, foi introduzida a chamada “Proposition 22”, que busca um equilíbrio entre a autonomia contratual dos trabalhadores e a garantia de direitos sociais mínimos.

No contexto brasileiro, o desafio é ainda maior, pois envolve não somente a revisão da legislação trabalhista, mas também a urgência de um amplo debate público sobre os impactos de ordem social e econômica desse modelo.

A formulação de um arcabouço normativo específico aplicável ao fenômeno da “uberização” será essencial para equilibrar as exigências de inovação e competitividade com a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Conforme Antunes (2020), "a regulação da uberização exige uma abordagem que combine inovação normativa resguardando os direitos sociais fundamentais, evitando que a precarização se torne regra no mercado de trabalho".

Diante deste cenário de transformação no mundo do trabalho, surge um debate central: a uberização representa uma nova forma de parceria entre trabalhadores e empresas ou configura um formato que contribui para a degradação dos vínculos empregatícios? Enquanto alguns defendem a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelas plataformas digitais outros alertam para a supressão de garantias laborais e instabilidade econômica vivenciada pelos trabalhadores.

Assim no próximo tópico, será analisado esse dilema, explorando as potencialidades e os entraves deste novo modelo.

## **2. PARCERIA OU PRECARIZAÇÃO? OS DOIS LADOS DA UBERIZAÇÃO**

A denominada uberização do trabalho caracteriza-se como uma das representações mais marcantes das mudanças nas dinâmicas laborais atuais. Discorre de um fenômeno que emerge com força no cenário da economia de plataformas digitais, representando tanto uma nova oportunidade de inserção no mercado quanto um modelo de acentuada precarização das relações laborais. Essa dualidade faz da uberização um assunto principal nos conflitos sobre o futuro do trabalho.

De um lado, há quem destaque os benefícios da flexibilidade proporcionada por esse modelo, especialmente no que tange à autonomia para definir horários e clientela, além da possibilidade de remuneração proporcional à produtividade. Essa narrativa tem apelo, especialmente em um contexto de altas taxas de desemprego e informalidade, sendo apresentada como uma alternativa de geração de renda em períodos de instabilidade socioeconômica.

Por outro lado, observa-se a inexistência de salvaguardas básicas como férias remuneradas, 13º salário, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho, entre outros direitos historicamente previstos na legislação trabalhista consolidada. A informalidade camuflada, o disfarce contratual sob o rótulo de “parceria” escancara a fragilidade jurídica a que estão condicionados esses trabalhadores. Efetivamente, a alegada autonomia cede lugar à submissão a um sistema altamente controlado, gerenciado por algoritmos e métricas de desempenho, que impõem ritmos e padrões sem quaisquer mecanismos de pactuação coletiva.

A crítica central ao padrão de uberização está pautado, sobretudo, na delegação dos perigos da atividade produtiva ao trabalhador, além da responsabilização individualizada do prestador de serviço. Em vez de promover uma relação horizontal entre plataformas e trabalhadores vinculados por meio de plataformas, esse modelo acentua a desigualdade nas relações de poder, reproduzindo estruturas de subordinação a partir de uma nova configuração, mais sutil e tecnologicamente intermediado.

Como observa Antunes (2018), a lógica da uberização constitui-se em uma reformulação do trabalho em condições de instabilidade, em que o trabalhador é incitado a se enxergar como “empreendedor de si mesmo”, ainda que desprovido de qualquer suporte estatal ou contratual que lhe garanta segurança social. Refere-se a uma autonomia ilusória, sustentada por discursos de modernização e liberdade, que em verdade, oculta dinâmicas laborais marcadas por assimetria e vulnerabilidade.

Ainda que alguns autores apontem aspectos positivos da uberização como a resposta dinâmica às mudanças do mercado de trabalho e à inflexibilidade normativa tradicional, é imprescindível lembrar que os desenvolvimentos tecnológicos não devem



suplantar os direitos fundamentais dos trabalhadores. De forma que alertam Delgado e Delgado (2018), a flexibilização das relações laborais deve sempre caminhar simultaneamente com a preservação dos direitos sociais, sob pena de legitimar práticas de exploração disfarçadas de modernidade.

A arquitetura da uberização é cuidadosamente estruturada. Fundamenta-se em um modelo de remuneração por reivindicação, onde quanto mais se trabalha, maior é o rendimento. Contudo, ao classificar os trabalhadores como autônomos, as plataformas digitais eximem-se das obrigações decorrentes de uma relação de emprego formal. Oliveira (2003) observa que, ao não ser possível suprimir a legislação trabalhista que limita a duração da jornada de trabalho, o capital passa a contornar essa limitação, eliminando a jornada formal e, com ela, os direitos que dela decorrem.

Essa lógica leva à consolidação de um protótipo laboral em que os trabalhadores são remunerados por demanda, extrapolando jornadas exaustivas sem direito a descanso ou proteção. São tratados como empresários, embora não detenham o controle real de seu negócio, tampouco os meios de produção, arcando individualmente com todos os custos de manutenção, combustível, alimentação e segurança.

Na prática, tais trabalhadores constituem uma mão de obra barata, sem vínculo empregatício e sem acesso a direitos e amparos mínimos. No caso da Uber, por exemplo, o discurso empresarial é fortemente ancorado na ideia de que os motoristas são donos de seus próprios negócios, microempreendedores autônomos que possuem plena liberdade sobre suas atividades. Contudo, a realidade revela o contrário: há um monitoramento algorítmico rigoroso que avalia continuamente o desempenho dos profissionais, definindo sua permanência ou exclusão da plataforma.

Segundo Antunes (2018), a Uber constitui um dos exemplos mais claros da ocultação do assalariamento sob a aparência de trabalho autônomo. Através do termo “motorista parceiro”, reforça-se a narrativa da autonomia, enquanto se perpetua uma forma de exploração em escala global:

[...] trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção de veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. [...] essa empresa se tornou global, com número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. (Antunes, 2018, p. 40).

A invisibilidade do vínculo entre a empresa e o prestador de serviço é sustentada por uma retórica de liberdade e empreendedorismo, entretanto o que se evidencia é a intensificação da ausência de formalidade e de um regime jurídico que proteja minimamente esses trabalhadores. A subordinação algorítmica imposta pelas plataformas digitais impõe regras, punições, metas e exclusões automáticas, muitas vezes sem qualquer possibilidade de contestação ou defesa por parte do trabalhador.

No Brasil e em outros países, a estruturação de um marco legal para o trabalho intermediado por aplicativos permanece em fase de formulação. Propostas legislativas buscam encontrar um parâmetro que reconheça as especificidades da economia de plataformas, sem abrir mão da segurança social mínima aos trabalhadores.

Essa discussão deve ir além do aspecto econômico e alcançar as dimensões sociais, jurídicas e humanas, considerando os impactos estruturais que essa nova forma de organização do trabalho traz para a sociedade.

Dessa forma, a uberização, ao representar um avanço nas formas de trabalho, coloca em evidência a necessidade de repensarmos as condições em que o trabalho é realizado e os direitos dos trabalhadores na nova realidade digital, ademais, ela também escancara as fragilidades do atual sistema jurídico diante das novas formas de exploração.

O desafio contemporâneo é repensar o papel do Estado, da legislação e da própria sociedade civil na construção de um modelo que concilie inovação tecnológica com justiça social. Assim no próximo tópico, será analisado esse dilema, explorando os benefícios e os desafios deste novo modelo dignidade e trabalho decente, aliando a segurança jurídica a nova era das relações de trabalho.

### **3. UBERIZAÇÃO: LIBERDADE VS SEGURANÇA JURÍDICA**

A uberização, apesar de recente, representa a continuidade de um ciclo de transformações nas relações laborais. O trabalhador de hoje é consequência direta das demandas e lutas que marcaram o cenário trabalhista ao longo das décadas. Na atualidade, as plataformas digitais e os aplicativos são o mais recente avanço do trabalhador rumo a livre iniciativa do trabalho.

Denominadas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), os avanços tecnológicos que transcendem as fronteiras físicas através de plataformas digitais e aplicativos, vem potencializando exponencialmente a dinâmica de subordinação do trabalhador a condições exploratórias. Isso acontece porque o meio empresarial propaga relatos de que os trabalhadores seriam seus clientes (e, portanto, sem vínculo empregatício reconhecido

juridicamente), e se utilizam destas recentes ferramentas de manipulação e circulação automatizada de informações para subordinar e ampliar os níveis de exploração da mão de obra.

Sob o prisma técnico, a utilização das TIC na gestão do trabalho torna a identificação e a efetivação de direitos aos trabalhadores mais fácil do que em qualquer momento histórico anterior. Contudo, a falta de regulação protetiva das novas formas de trabalho tem desempenhado papel fundamental para legitimar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições.

A uberização e as modalidades laborais digitais não apenas fragilizam os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como também desrespeitam fundamentos constitucionais e dispositivos do ordenamento civil.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, garante aos trabalhadores das zonas urbanas e rurais uma série de direitos fundamentais que visam assegurar a dignidade da pessoa humana e proporcionar padrões mínimos para uma ocupação laboral digna (Brasil, 1988).

Dentre esses direitos, estão a proteção contra a dispensa imotivada (inciso I), o seguro-desemprego (inciso II), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (inciso III), o salário-mínimo (inciso IV), o repouso semanal remunerado (inciso XV) e as férias anuais com um acréscimo de um terço sobre o salário normal (inciso XVII). Contudo, no contexto das plataformas digitais, a maior parte desses direitos não são reconhecidos, tendo em vista que as corporações, o que dilui a cobertura e previdenciária positivada na Constituição Federal.

Ademais, o próprio conceito jurídico de dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição, é comprometida quando os trabalhadores enfrentam jornadas exaustivas desprovidos de cobertura previdenciária ou trabalhista (Brasil, 1988). O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 421, prevê que a liberdade contratual deve respeitar a função social do contrato (Brasil, 2002).

Isso significa que, mesmo que as plataformas digitais formalizem contratos reconhecendo os motoristas e entregadores como autônomos, esses contratos não podem desconsiderar a função social e a proteção do lado mais vulnerável da relação o trabalhador.

Além disso, o artigo 422 do Código Civil orienta que as partes contratantes devem seguir os princípios da boa-fé objetiva e da probidade, algo que frequentemente é ignorado pelas plataformas ao imporem termos unilaterais sem negociação (Brasil, 2002). Como aponta Antunes (2018), a uberização promove a formação de uma classe de trabalhadores que vive

em constante instabilidade, sem os direitos historicamente conquistados, configurando um novo tipo de servidão digital.

Diante desse cenário, uma proposta de adaptação jurídica necessária seria a criação de um regime jurídico específico para os trabalhadores de plataformas, que equilibre a flexibilidade das atividades com garantias mínimas previstas na Constituição e no Código Civil. Essa mudança legislativa poderia se materializar por meio de um novo marco legal que reconhecesse um terceiro tipo de vínculo: uma relação que não é nem o vínculo celetista tradicional, nem a autonomia plena, mas sim uma relação ajustada com direitos adaptados — modelo já adotado em alguns países europeus.

Além disso, a implementação de medidas como a obrigatoriedade de contribuição previdenciária por parte das plataformas, assim como a criação de fundos de amparo para situações de afastamento ou desemprego, são alternativas que visam assegurar a função social e a boa-fé nos contratos digitais (Brasil, 2002). Para o trabalhador, é fundamental organizar-se por meio de associações, exigir contratos claros e, quando necessário, recorrer ao Judiciário para o reconhecimento de seus direitos. Essas ações são formas de se precaver diante da insegurança jurídica que ainda permeia esse contexto (Antunes, 2018).

A experiência europeia oferece exemplos concretos de como é possível encontrar soluções jurídicas que harmonizem a flexibilidade das plataformas digitais com a proteção dos direitos trabalhistas. Na Espanha, a aprovação da Ley 12/2021, conhecida como Ley Riders, representou um marco significativo ao estabelecer a presunção de vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos de entrega e as plataformas digitais. Com essa legislação, os entregadores passaram a ter garantias como salário-mínimo, jornada de trabalho regulada e proteção previdenciária, substituindo o anterior regime de autônomos (Espanha, 2021).

Esta iniciativa foi pioneira na Europa e serve como um exemplo claro de adaptação do direito trabalhista à nova realidade digital.

De maneira semelhante, a Itália já adota há algum tempo a categoria intermediária chamada "colaboradores coordenados e contínuos" (co. co. co), que se aplica a trabalhadores que, embora formalmente autônomos, atuam de maneira contínua e sob a coordenação do contratante. Essa figura híbrida assegura a esses profissionais direitos como contribuições previdenciárias e proteção contra demissões sem justa causa, mesmo que não possuam todos os direitos garantidos aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (Itália, 2015). Essa abordagem reconhece a existência de uma zona cinzenta entre a autonomia plena e a subordinação clássica, buscando proporcionar uma proteção mínima aos trabalhadores.

No Reino Unido, o modelo também introduziu uma terceira via por meio da figura do "worker", que é distinta tanto do empregado formal quanto do autônomo. Os workers têm direito a salário-mínimo, férias remuneradas e proteção contra discriminação, mas não desfrutam de benefícios mais amplos, como aviso prévio ou indenização por demissão, que são reservados aos employees (United Kingdom, 1996). Esse modelo britânico busca equilibrar a flexibilidade contratual com a garantia de direitos básicos e tem sido considerado um caminho viável para regular o trabalho nas plataformas sem comprometer suas particularidades.

Em suma, a liberdade pode sim se relacionar com a segurança jurídica, contudo, é necessário que haja um movimento intencional para encontrar o equilíbrio dessa relação. Afinal, a CLT, criada em 1943, não foi concebida para lidar com a realidade do trabalho intermediado por plataformas digitais, e por isso há essa violação de direitos, segue, portanto, o desafio aos trabalhadores contemporâneos, cobrar dos legisladores amparo jurídico para a sua liberdade profissional.

A esse respeito, colhe-se da jurisprudência o entendimento consolidado no sentido de que a relação de emprego regida pela CLT não pode regular as novas formas de trabalho, conforme se verifica no seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. PROCESSO SOB RITO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. III. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. IV. Nesse contexto, ainda que reconhecida a transcendência jurídica da matéria, notadamente em face da novidade da questão, não merece reforma a

decisão regional na qual se afastou a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego entre o Reclamante e a Empresa Reclamada. V. No mesmo sentido, citam-se recentes decisões prolatadas pelo STF nas Reclamações nº 59795 (DEJ de 24/05/23), nº 61267 (DEJ de 29/09/23) e nº 59404 (DEJ de 29/09/23). VI. Reconhecida a transcendência jurídica da matéria. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-0000347-22.2024.5.07.0018, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 16/05/2025).

Assim, resta evidenciado que o entendimento jurisprudencial converge com a tese ora defendida. Portanto, os trabalhadores enfrentam o desafio de exigir dos legisladores um amparo jurídico e legal que contemple as novas formas de prestação de serviço, especialmente as mediadas por plataformas digitais. É fundamental que se promovam atualizações na legislação trabalhista para que os direitos fundamentais como remuneração justa, proteção social e condições dignas de trabalho também sejam assegurados a esses profissionais.

Sem esse avanço normativo, muitos continuarão em situação de vulnerabilidade, privados de garantias mínimas e expostos à precarização das relações laborais. Trata-se, assim, de uma luta pela efetivação de direitos e pelo reconhecimento da dignidade do trabalho em suas novas configurações.

## CONCLUSÃO

No decorrer do trabalho, foi debatido sobre a importância de discutir-se sobre a uberização, que se enquadra em uma nova modalidade de trabalho ainda não positivada, que deve ser reconhecida principalmente através da legislação. Curiosamente, a flexibilidade e liberdade de fazer os seus horários, custa muito ao trabalhador das plataformas digitais, que acabam em um beco sem saída, tentando vencer a jornada de trabalho exaustiva e a remuneração desproporcional.

No entanto, é importante reconhecer que a maioria dos trabalhadores que estão imersos no mundo das plataformas e aplicativos digitais não são conscientes dos riscos que assumem, eles estão nessa posição por necessidade, e não por ser a melhor opção. A relação profissional entre parceiros, desconstitui o vínculo empregatício deixando o trabalhador à mercê da sua própria sorte, visto que, nenhum dos direitos trabalhistas positivados o ampara em caso de acidente, ou bloqueio injustificado nas plataformas digitais.

Embora a CLT (1943) em muito se aplique quando falamos de outros direitos trabalhista, é crucial que os legisladores abordem essa questão urgente, promulgando uma lei específica que defina os direitos e deveres dos trabalhadores dessa nova era digital. Isto, não só aumentará a conscientização sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores como os protegerá contra a servidão digital.

A luz disso, cabe eliminar os prejuízos e promover um ambiente seguro e flexível ao trabalhador, que encontra nas plataformas digitais amparo para o despreparo profissional, para o desemprego inesperado, para a falta de perspectiva no mercado de trabalho e para o socorro dos pais e mães de família que não encontram vagas, tampouco, flexibilidade nos serviços que permita com que trabalhem, e, ainda sim, sejam presentes na vida dos seus filhos.

## REFERÊNCIAS

ABREU, M. P. **A economia brasileira no século XIX**. 3. ed. São Paulo: Editora Campus, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 mar. 2025.

CASTRO, Mayara; LOPES, Letícia. **2,1 milhões de brasileiros trabalham por aplicativos, mostra IBGE**. G1, 13 jun. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/06/13/21-milhoes-de-brasileiros-trabalham-por-aplicativos-mostra-ibge.ghtml>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Relator: Alexandre Luiz Ramos. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0000347-22.2024.5.07.0018**. DEJT 16 maio 2025.

CONALGO; CHAVES JUNIOR, José Alberto; COTRIM, Gilberto. **História global: Brasil e geral**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho e transformações tecnológicas: os desafios da era digital**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 84, n. 2, p. 11-35, abr./jun. 2018.

ESPAÑA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de trabajo a distancia**. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 29 sep. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15768>. Acesso em: 5 maio 2025.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/53536>. Acesso em: 20 fev. 2025.

HOBBSAWM, Eric J. **A era do capital: 1848–1875**. 1. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

IFOOD. **Relatório de Impacto Socioeconômico**. 2022. Disponível em: <https://www.ifood.com.br/impacto>. Acesso em: 28 fev. 2025.

ITALIA. **Decreto Legislativo 81/2015. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.** Gazzetta Ufficiale, Roma, 25 giu. 2015. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00100/sg>. Acesso em: 5 maio 2025.

OLIVEIRA, Francisco de. **O elo perdido: classe e identidade de classe.** Revista Estudos Avançados, São Paulo, v. 17, n. 47, p. 115-136, 2003.

RIBEIRO, Ludmila. **A lei dos riders e os desafios da regulação do trabalho em plataformas.** Revista Direito e Tecnologia, v. 15, n. 3, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/direitotecnologia/article/view/69165>. Acesso em: 1 maio 2025.

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

SOUZA JUNIOR, José Eustáquio D. de. **Trabalho por aplicativos no Brasil: uma análise a partir da PNAD Contínua.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 3 mar. 2025.

UBER. **Relatório de Atividades – Brasil. 2020.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt/about/reports/>. Acesso em: 22 fev. 2025.

UNITED KINGDOM. **Employment Rights Act 1996. London: The National Archives, 1996.** Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. Acesso em: 5 maio 2025.