

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## **A INSEGURANÇA JURÍDICA BRASILEIRA DIANTE DA UBERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS**

Kamila Teixeira Galvão<sup>1</sup>

Walber Cunha Lima<sup>2</sup>

### **RESUMO**

Estuda-se a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a Uber, em meio ao fenômeno da "uberização" do mercado de trabalho. O trabalho discute os riscos da insegurança jurídica que circunda o sistema judiciário no Brasil, consoante a inexistência de regulamentação das novas formas disruptivas de trabalho, como a Uber e demais empresas semelhantes, além de analisar os elementos que permeiam essa relação sob a ótica da autonomia e da flexibilidade da relação estabelecida entre a Uber e os motoristas. Desta feita, com a chegada da Uber em 2016, o fenômeno da Uberização, consistente na modernização das relações de trabalho decorrentes da popularização dos aplicativos de contratação de prestação de serviços, trouxe grandes repercussões para o mercado nacional acerca do cabimento do reconhecimento do vínculo empregatício, bem como de suas consequências na economia do país. Sendo assim, tem-se aqui um estudo que propõe analisar e discutir as diferentes decisões acerca do reconhecimento do vínculo de emprego das relações uberizadas, além de refutar também os entendimentos e argumentos utilizados para a propositura de tal reconhecimento, o artigo sugere a interpretação da inovação de modo análogo à legislação trabalhista vigente. Trata-se de um estudo de cunho bibliográfico e descritivo, onde serão analisadas as controversas decisões judiciais frente às consequências gerais do reconhecimento do vínculo empregatício entre a

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: kamila-teixeira@live.com

<sup>2</sup> Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: walber@unirn.edu.br

Uber e os motoristas, observa-se, assim, que o reconhecimento possui reflexo direto tanto na segurança jurídica brasileira, quanto no mercado nacional.

**Palavras-chave:** Uberização. Julgados. Reconhecimento. Vínculo empregatício. Decisões.

## **BRAZILIAN LEGAL UNCERTAINTY IN THE FACE OF THE UBERIZATION OF THE LABOR MARKET AND ITS CONSEQUENCES**

### **ABSTRACT**

The possibility of recognizing the employment relationship between drivers and Uber is studied, amid the phenomenon of "uberization" of the job market. The work discusses the risks of legal uncertainty that surround the judicial system in Brazil, depending on the lack of regulation of new disruptive forms of work, such as Uber and other similar companies, in addition to analyzing the elements that permeate this relationship from the perspective of autonomy and the flexibility of the relationship established between Uber and drivers. This time, with the arrival of Uber in 2016, the phenomenon of Uberization, consisting of the modernization of labor relations resulting from the popularization of service contracting applications, brought major repercussions to the national market regarding the appropriateness of recognizing the employment relationship, as well as its consequences on the country's economy. Therefore, here is a study that proposes to analyze and discuss the different decisions regarding the recognition of the employment relationship of uberized relationships, in addition to also refuting the understandings and arguments used to propose such recognition, the article suggests the interpretation of innovation in a manner analogous to current labor legislation. This is a bibliographic and descriptive study, where controversial judicial decisions will be analyzed in view of the general consequences of the recognition of the employment relationship between Uber and the drivers, thus observing that the recognition has a direct impact on both safety Brazilian legal system, as well as in the national market.

**Keywords:** Uberization. judged Recognition. Employment relationship. decisions.

## **INTRODUÇÃO**

A ascensão da economia digital transformou profundamente o panorama do mercado de trabalho global, e o Brasil não ficou imune a essa revolução. Nesse contexto, a "uberização" surge como um fenômeno emblemático, caracterizado pela ascensão de plataformas digitais que conectam prestadores de serviços a consumidores de maneira eficiente, porém, desafiadora do ponto de vista jurídico. No epicentro dessa transformação, tem-se a Uber, uma das mais proeminentes empresas a personificar esse modelo de negócios inovador.

Nesse sentido, o presente trabalho se propõe a analisar o âmbito jurídico brasileiro diante da crescente uberização do mercado de trabalho, tendo em vista que a complexidade jurídica emergente desse fenômeno, com suas implicações para trabalhadores, empresas e o próprio sistema legal, levanta questões cruciais sobre direitos trabalhistas, regulação econômica e proteção social.

A natureza flexível e descentralizada das relações de trabalho promovidas por essas plataformas desafia as categorias tradicionais do Direito do Trabalho, gerando incertezas sobre a proteção legal e os benefícios sociais a que os trabalhadores têm direito.

A ausência de uma regulamentação específica para esse novo paradigma de emprego contribui para a incerteza jurídica, suscitando debates sobre como conciliar a inovação econômica com a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao explorar as complexidades da uberização no contexto brasileiro, este trabalho visa contribuir para o entendimento dos desafios legais inerentes a essa transformação e suas consequências para a segurança jurídica. Para tanto, serão analisadas a jurisprudência brasileira, a legislação vigente e propostas de regulamentação, buscando traçar um panorama abrangente das implicações legais e sociais dessa metamorfose no mercado de trabalho brasileiro.

## **1 HISTÓRICO DO TRABALHO NA SOCIEDADE E AS ORIGENS DO DIREITO TRABALHISTA**

O Direito do Trabalho surgiu como resposta às profundas transformações sociais e econômicas que ocorreram durante a Revolução Industrial, no século XIX,

haja vista que nesse período as condições de trabalho eram extremamente precárias, com jornadas exaustivas, salários baixos e falta de regulamentação para proteger os trabalhadores (Bernardini, 2016).

Com o avanço da industrialização, as fábricas se multiplicaram e o número de trabalhadores aumentou significativamente. No entanto, as relações laborais eram desequilibradas, favorecendo os interesses dos empregadores em detrimento dos direitos dos empregados (Dutra, 2020).

Diante desse cenário, movimentos sociais e sindicatos começaram a se organizar em busca de melhores condições de trabalho. As lutas trabalhistas ganharam força e, gradualmente, foram conquistados direitos básicos, como limitação da jornada de trabalho, proibição do trabalho infantil e garantias de segurança no ambiente laboral (Bernardini, 2016).

Leciona Vianna (1984) que o homem sempre trabalhou; primeiro para a obtenção de seus alimentos, já que não tinha outras necessidades, em face do primitivismo de sua vida. Depois, quando começou a sentir o imperativo de se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se então na fabricação de armas e instrumentos de defesa.

O marco histórico para o surgimento do Direito do Trabalho como disciplina jurídica ocorreu no final do século XIX e início do século XX, quando diversos países – como Alemanha, Inglaterra e França – começaram a promulgar leis trabalhistas que estabeleciam normas mínimas para proteger os trabalhadores (Dutra, 2020).

No entanto, foi com a encíclica *Rerum Novarum*, publicada pelo Papa Leão XIII em 1891, que a Igreja Católica reconheceu o direito dos trabalhadores à organização sindical e à negociação coletiva, influenciando o debate sobre os direitos sociais (Bernardini, 2016).

Desde então, o Direito do Trabalho continuou a evoluir, adaptando-se às mudanças econômicas e sociais, e ampliando os direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Hoje, é uma área do direito essencial para proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores e garantir relações laborais justas e equitativas.

### 1.1 O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil

No Brasil, o Direito do Trabalho teve seu marco inicial durante o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930. Antes desse período, as relações de trabalho no

país eram regidas por leis esparsas e pouco eficazes, o que resultava em condições laborais extremamente precárias para os trabalhadores (TST, 2023<sup>3</sup>).

Em 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, iniciou-se um processo de intensa industrialização e urbanização no Brasil, e, como parte desse processo, o governo percebeu a necessidade de regulamentar as relações de trabalho para proteger os trabalhadores e evitar conflitos sociais (Dutra, 2020). Dessa forma, em 1931 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sinalizando uma preocupação crescente com as questões trabalhistas (TST, 2023<sup>4</sup>).

O grande marco para o Direito do Trabalho brasileiro foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que unificou e sistematizou as normas trabalhistas existentes, estabelecendo direitos e deveres para empregadores e empregados. Com essa legislação, foram definidos aspectos fundamentais, como jornada de trabalho, férias remuneradas, salário-mínimo e direitos sindicais (TST, 2023<sup>5</sup>).

Além da CLT, a Constituição de 1934 também trouxe avanços importantes ao reconhecer a organização sindical e garantir direitos sociais aos trabalhadores (Bernardini, 2016). Posteriormente, a Constituição de 1988 consolidou e ampliou esses direitos, reconhecendo, por exemplo, a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o direito à negociação coletiva e a ampliação das garantias aos trabalhadores rurais (Dutra, 2020).

Ao longo das décadas seguintes, o Direito do Trabalho brasileiro continuou a evoluir, incorporando mudanças sociais e econômicas. A introdução de leis específicas para setores como o trabalho doméstico e a expansão dos direitos dos trabalhadores temporários são exemplos dessas mudanças (TST, 2023<sup>6</sup>).

A Reforma Trabalhista de 2017, por exemplo, foi uma das mudanças legislativas mais significativas no Brasil, introduzindo alterações substanciais nas leis que regem as relações de trabalho (Bernardini, 2016). Aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo então presidente Michel Temer em julho daquele ano,

---

<sup>3</sup> Informação retirada do site oficial do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>.

<sup>4</sup> Informação retirada do site oficial do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>.

<sup>5</sup> Informação retirada do site oficial do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>.

<sup>6</sup> Informação retirada do site oficial do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>.

essa reforma teve como objetivo principal modernizar a legislação trabalhista, estimular a geração de empregos e aumentar a segurança jurídica para empregadores e empregados (Dutra, 2020).

Atualmente, o Direito do Trabalho no Brasil está em constante adaptação, refletindo as transformações do mercado de trabalho e as demandas da sociedade. A legislação trabalhista busca equilibrar as relações entre empregadores e empregados, assegurando condições dignas de trabalho e garantindo direitos fundamentais aos trabalhadores brasileiros.

## **2 ELEMENTOS JURÍDICOS QUE CARACTERIZAM O VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ORDENAMENTO TRABALHISTA BRASILEIRO**

Conforme dispõe Delgado (2017), no Direito do Trabalho existe uma clara diferença entre a Relação de Trabalho e a de emprego, pois enquanto na primeira há o estabelecimento das relações jurídicas que possui como característica uma obrigação de fazer ligada ao trabalho, já a segunda é mais específica e técnica, sendo juridicamente e diretamente enquadrada de acordo com as Leis do ordenamento legal.

Por sua vez, a relação de emprego é configurada quando uma pessoa física (o empregado) presta serviços de forma subordinada, não eventual, onerosa, pessoal e mediante salário a outra pessoa física ou jurídica (o empregador).

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, apresenta cinco elementos que caracterizam a relação de emprego, sendo eles: alteridade; subordinação; pessoalidade; onerosidade e a não eventualidade (Brasil, 1943). Estes, por sua vez, devem se apresentar de maneira cumulativa para que o emprego seja configurado, sendo o emprego, portanto, uma espécie que permeia o gênero das relações de trabalho, na qual existem diversas formas de relações de trabalho (Cechin, 2017).

O primeiro elemento a ser tratado é a alteridade, a qual se refere ao fato de que os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, não pelo empregado (Cechin, 2017). Em outras palavras, é o empregador quem investe capital, fornece os meios de produção e assume os riscos financeiros e operacionais do negócio, de modo que o empregado, por sua vez, contribui com o seu trabalho, tempo e suas habilidades para realizar as atividades determinadas pelo empregador (Casagrande, 2017).

Essa característica é essencial para distinguir a relação de emprego de outras formas de trabalho – como o trabalho autônomo ou eventual. No emprego, o empregador é responsável pelos resultados do negócio e, portanto, assume os riscos relacionados à lucratividade, às perdas financeiras e ao desempenho da empresa. Em contraste, o empregado recebe um salário ou remuneração fixa, independentemente do sucesso ou fracasso do negócio (Casagrande, 2017).

A alteridade também implica que o empregador deve garantir as condições adequadas para que o empregado desempenhe suas funções de maneira segura e eficaz. Isso inclui fornecer um ambiente de trabalho adequado, equipamentos e ferramentas necessárias, treinamento adequado e medidas de segurança para proteger a saúde e a integridade física do trabalhador (Cechin, 2017).

Além disso, em situações de crise ou prejuízos financeiros, é o empregador quem deve arcar com as consequências, protegendo assim o empregado de possíveis impactos negativos em seu sustento (Casagrande, 2017).

A relação de emprego, baseada no princípio da alteridade, garante uma divisão clara de responsabilidades entre empregador e empregado, o que não apenas protege os trabalhadores, mas também proporciona estabilidade e segurança para o empregado, permitindo que ele se concentre em suas responsabilidades laborais sem a preocupação com os riscos financeiros inerentes ao mundo dos negócios (Cechin, 2017).

Em outro ponto, tem-se a subordinação, a qual implica na sujeição do empregado às ordens e diretrizes do empregador, definindo o modo como o trabalho deve ser executado (Casagrande, 2017).

Ela representa a condição na qual o empregado se encontra submetido às ordens, diretrizes e controle do empregador durante a execução do trabalho, sendo esse elemento essencial para distinguir um empregado de um trabalhador autônomo ou prestador de serviços, uma vez que estes últimos têm mais autonomia em suas atividades profissionais (Casagrande, 2017).

Na relação de emprego, a subordinação se manifesta de diversas formas. O empregador tem o direito de definir as tarefas a serem realizadas pelo empregado, bem como estabelecer o horário de trabalho, os métodos a serem seguidos e os padrões de qualidade a serem alcançados (Cechin, 2017).

Além disso, Casagrande (2017) afirma que o empregado está sujeito à hierarquia dentro da empresa, sendo supervisionado por superiores e, por sua vez, podendo supervisionar subordinados, dependendo do cargo que ocupa.

A subordinação também se reflete na capacidade do empregador de aplicar medidas disciplinares em caso de descumprimento das regras estabelecidas, como advertências, suspensões ou até mesmo demissões. O empregado, por sua vez, está obrigado a seguir as políticas e regulamentos internos da empresa, garantindo assim o bom funcionamento e a ordem no ambiente de trabalho (Casagrande, 2017).

Assim, Cechin (2017) afirma que a subordinação representa não apenas uma questão de autoridade, mas também de organização e eficiência no ambiente de trabalho, assegurando a integração harmoniosa entre empregadores e empregados no contexto profissional.

Ademais, há de se falar do princípio da onerosidade, o qual diz respeito à obrigação do empregador de remunerar o trabalho realizado pelo empregado. Em outras palavras, na relação de emprego, o empregado recebe uma contraprestação financeira pelo seu trabalho, o que geralmente é denominado salário ou remuneração (Casagrande, 2017).

O princípio da onerosidade assegura que o empregado não trabalhe de forma gratuita e que, em troca do seu esforço, tempo e habilidades, ele tenha o direito de receber uma compensação financeira adequada e justa (Leles, 2021). Essa remuneração é estabelecida com base em diversos fatores, como a jornada de trabalho, a natureza das atividades desempenhadas, a qualificação profissional do empregado e as condições do mercado de trabalho (Cechin, 2017).

Além do salário ou remuneração fixa, a onerosidade também engloba outros benefícios e vantagens oferecidos ao empregado, como vale-refeição, vale-transporte, plano de saúde, seguro de vida, entre outros (Leles, 2021). Estes benefícios adicionais contribuem para o pacote total de compensações e ajudam a melhorar a qualidade de vida do empregado, proporcionando segurança e estabilidade financeira (Casagrande, 2017).

Outrossim, tem-se o princípio da pessoalidade, o qual estabelece que o trabalho deve ser realizado pessoalmente pelo empregado, não podendo ser substituído por terceiros sem a autorização expressa do empregador (Casagrande, 2017). Assim, a pessoalidade se constitui como um elemento essencial que diferencia

a relação de emprego de outras formas de prestação de serviços, como o trabalho autônomo ou terceirizado (Leles, 2021).

Isso porque, na relação de emprego, o empregador contrata o empregado não apenas para realizar determinadas tarefas ou funções, mas também por suas habilidades, competências e características pessoais que são consideradas importantes para o desempenho das atividades (Cechin, 2017). Dessa forma, a pessoalidade implica que o empregador confia no empregado pela sua identidade, experiência e expertise.

Esse princípio tem implicações importantes tanto para o empregado quanto para o empregador, pois, para o empregado significa que ele é parte integrante da organização, sendo valorizado por suas qualidades pessoais e profissionais (Leles, 2021). Isso também implica que o empregado está sujeito às regras e políticas internas da empresa, contribuindo para o ambiente de trabalho e para a cultura organizacional (Casagrande, 2017).

Para o empregador, a pessoalidade implica em confiar responsabilidades específicas a um indivíduo, levando em consideração a sua capacidade de se integrar à equipe, sua dedicação ao trabalho e o seu comprometimento com os objetivos da empresa (Cechin, 2017). Além disso, a pessoalidade estabelece uma relação direta e próxima entre o empregado e o empregador, possibilitando uma comunicação mais eficaz e uma compreensão mais profunda das necessidades e expectativas mútuas.

Por fim, há de se abordar o princípio da não eventualidade, o qual se refere à regularidade e continuidade na prestação dos serviços por parte do empregado, de modo que, na relação de emprego, o trabalho não é realizado de forma esporádica, eventual ou ocasional, mas sim de maneira contínua e regular, seguindo uma jornada de trabalho preestabelecida (Leles, 2021).

A não eventualidade implica que o empregado tem uma expectativa regular de trabalho e de recebimento de salário, estabelecendo uma relação de dependência econômica com o empregador (Cechin, 2017). Ao contrário de trabalhadores eventuais ou autônomos, o empregado tem um compromisso de longo prazo com a empresa, o que cria uma relação mais estável e segura para ambas as partes envolvidas (Casagrande, 2017).

Esse princípio é fundamental para garantir a segurança financeira do empregado e para assegurar a continuidade das atividades da empresa (Casagrande, 2017). Ademais, a não eventualidade também está ligada à necessidade de

organização e planejamento por parte do empregador, que deve contar com a presença regular do empregado para manter o funcionamento adequado do negócio (Leles, 2021).

Outrossim, o referido princípio está diretamente relacionado à previsibilidade e à regularidade das atividades empresariais, tendo em vista que empresas que dependem de mão de obra contínua e regular precisam contar com a presença constante de seus empregados para atender à demanda do mercado, cumprir prazos, entregar produtos ou serviços e manter a qualidade em suas operações (Casagrande, 2017).

Além desses elementos, a legislação trabalhista brasileira reconhece o vínculo empregatício em situações específicas, como o trabalho intermitente, no qual o empregado é convocado para trabalhar apenas quando há demanda, e o teletrabalho, que permite a prestação de serviços à distância, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação (Casagrande, 2017).

Por conseguinte, é correto afirmar que os critérios expostos são fundamentais para garantir os direitos dos trabalhadores, bem como estabelecer as responsabilidades dos empregadores, proporcionando uma base sólida para as relações de trabalho no Brasil.

### **3 AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO**

As tecnologias de informação e comunicação (TIC) têm desempenhado um papel fundamental na transformação da sociedade contemporânea. Em um mundo cada vez mais interconectado e globalizado, essas tecnologias desempenham um papel central na maneira como as pessoas se comunicam, compartilham informações, colaboram e realizam transações, ao passo que a sua presença na sociedade moderna trouxe uma série de transformações profundas, como a chamada Economia de Compartilhamento (Signor; Souza, 2021).

É possível analisar que tarefas antes executadas sem o uso da inovação tecnológica receberam uma nova perspectiva ao passarem pelo processo da modernização por meio de aplicativos de *smartphones* e *websites*, tendo como exemplo a intermediação de prestação de serviços, o compartilhamento de objetos e até mesmo o aluguel de imóveis (Signor; Souza, 2021).

Conforme dispõe Signor e Souza (2021) *apud* Zanatta (2017), o cerne da Economia de Compartilhamento consiste no ecossistema de conexão de sujeitos pela internet e a disseminação de novos modelos de negócios.

Assim, a Economia de Compartilhamento envolve dois sistemas, sendo o primeiro de utilização de recursos ociosos e serviços (como Airbnb e Uber e o segundo um sistema de compartilhamento de bens para a produção colaborativa – como a Wikipédia (Signor; Souza, 2021).

Destarte, é importante destacar que a Economia de Compartilhamento, como mencionado acima, contempla novos modelos de negócios, os quais se dividem em quatro categorias, a saber: 1) recirculação de bens; 2) uso expandido de bens duráveis; 3) troca de serviços; e 3) compartilhamento de bens produtivos (Signor; Souza, 2021 *apud* Schor, 2017).

A primeira categoria diz respeito às plataformas de compra e venda de produtos – em sua maioria usados ou seminovos – como o E-bay e o Craigslist nos Estados Unidos da América, bem como as empresas OLX e Mercado Livre mais utilizadas no Brasil (Signor; Souza, 2021).

Por sua vez, a segunda categoria com mais aplicativos conhecidos na Economia de Compartilhamento faz referência ao compartilhamento de produtos subutilizados, tais como a Uber na prestação de serviços de transporte e o Airbnb com aluguéis de imóveis ou quartos (Signor; Souza, 2021).

A terceira categoria, que não obteve tanta popularidade quanto as anteriores, diz respeito à prestação de serviços por meio da realização de tarefas para pessoas que não possuem disponibilidade para realizá-las. Por sua vez, a última e quarta categoria tem como foco o compartilhamento de bens ou de espaços que tornem possível a produção, tais como espaços de *co-working* ou até mesmo o compartilhamento de plataformas de educação (Signor; Souza, 2021 *apud* Schor, 2017).

Por conseguinte, consoante dispõem Signor e Souza (2021), a diferenciação da Economia de Compartilhamento se dá por meio do recurso compartilhado (material ou imaterial); da finalidade do compartilhamento (consumo ou produção); e da estrutura de controle e gestão da plataforma (corporativa e hierarquizada e cooperativa e horizontal).

Desta feita, diante das amplas categorias de Economia de Compartilhamento existentes, é evidente que o cerne da nova economia reside na colaboração entre as

peçoas, podendo assumir formas lucrativas, como no modelo corporativo da Uber, ou sem fins lucrativos, como no caso cooperativo da Wikipédia.

#### **4 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A SUA CHEGADA NO BRASIL**

A origem do fenômeno da uberização do mercado de trabalho surgiu em decorrência da expansão do uso dos aplicativos de prestação de serviços digitais, a facilidade e agilidade foram os dois grandes aliados da expansão do modelo em questão.

No Brasil, a Uber deu início às suas operações em 2014, coincidindo com a realização da Copa do Mundo de Futebol da FIFA, ocasião em que a primeira cidade a receber os serviços foi o Rio de Janeiro, seguido por São Paulo e Belo Horizonte. Entre os anos de 2016 e 2018, a empresa implementou uma estratégia de expansão robusta, resultando em um aumento exponencial das receitas e, durante esse período, o crescimento registrado foi de 406% (Soares; Constantino; Guimarães, 2021).

Em 2019, a Uber celebrou o seu quinto ano de atuação no Brasil e, até então, a empresa havia alcançado marcos significativos em suas operações, contando com mais de 600 mil motoristas parceiros, 22 milhões de usuários ativos e um total de mais de 2,6 bilhões de viagens realizadas. No ano de 2020, a presença da Uber se estendia a mais de 500 cidades no país, abrangendo todas as capitais e regiões metropolitanas (Soares; Constantino; Guimarães, 2021).

Por conseguinte, há de se afirmar que a "uberização" é um termo que ganhou destaque para descrever a transformação de setores econômicos tradicionais por meio da adoção de modelos de negócios semelhantes ao da Uber, a plataforma de transporte compartilhado que revolucionou a indústria de táxis. Esse fenômeno representa uma mudança significativa na forma como os serviços são prestados e consumidos, impactando a economia e a sociedade em geral.

No cerne da uberização, está a ideia de conectar diretamente prestadores de serviços a consumidores por meio de plataformas online, eliminando intermediários tradicionais. Essas plataformas atuam como facilitadoras, proporcionando uma experiência mais eficiente e personalizada. O modelo é baseado na economia de compartilhamento, onde os recursos existentes são otimizados, gerando benefícios tanto para quem oferece o serviço quanto para quem o consome (Soares; Constantino; Guimarães, 2021).

Outrossim, o ambiente virtual amparado pela internet ensejou, como movimento prévio ao da uberização, o trabalho do tipo *crowdwork*, ou seja, o trabalho da multidão que se torna integrado ao sistema produtivo, podendo atuar direta ou indiretamente no processo de valorização do valor.

Também conhecido como *crowdsourcing*, tal modalidade se refere ao tipo de trabalho em que a função normalmente desempenhada por um único trabalhador (ou pequeno grupo de trabalhadores) se torna indefinidamente descentralizada, de modo que possa ser realizada uma convocatória para que o serviço seja executado por uma ampla quantidade de pessoas, as quais se responsabilizam por uma reduzida parte da tarefa (Howe, 2006).

O *crowdwork* conta normalmente com três elementos: os “solicitantes”, que representam as companhias ou as pessoas que demandam o serviço; as plataformas virtuais, as quais permitem que haja um local digital para reunir a oferta e a demanda – e por isso recebem um percentual do valor, que é pago aos trabalhadores que se engajam na tarefa; e os trabalhadores prestadores de serviço (Signes, 2017).

Nesse íterim, tem-se que setores como os de transporte, hospedagem, alimentação e até mesmo serviços profissionais têm experimentado a influência da uberização.

As empresas que adotam esse modelo muitas vezes operam com uma força de trabalho flexível, composta por profissionais autônomos que podem escolher quando e quanto desejam trabalhar. Isso proporciona uma maior liberdade e autonomia para os trabalhadores, mas também levanta questões sobre direitos trabalhistas e proteção social.

Além disso, a uberização muitas vezes implica em uma mudança na forma como os consumidores percebem e utilizam os serviços, tendo em vista que a conveniência, a transparência e a avaliação dos usuários se tornam fatores-chave na escolha de um serviço (Soares; Constantino; Guimarães, 2021).

Ademais, as plataformas geralmente oferecem um sistema de classificação e comentários, permitindo que os usuários avaliem a qualidade do serviço prestado e criem uma comunidade virtual de confiança.

No entanto, a uberização não está isenta de críticas e desafios. Isso porque, a falta de regulamentação adequada, as preocupações com a segurança e privacidade dos usuários, e as questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores são alguns dos pontos controversos associados a esse modelo de negócios.

A sociedade está em constante debate sobre como equilibrar a inovação e eficiência trazidas pela uberização com a necessidade de garantir condições justas para todos os envolvidos.

#### 4.1 A uberização e suas consequências no âmbito jurídico trabalhista

O crescimento e a disseminação das plataformas de economia compartilhada deram origem a um novo setor dedicado ao trabalho por meio de aplicativos, onde indivíduos que anteriormente enfrentavam desemprego ou trabalhavam informalmente, passaram a adotar o trabalho em aplicativos como uma maneira de gerar renda e complementar seus ganhos (Silva; Souza, 2021).

De acordo com Signor e Souza (2021) *apud* Rosenblat (2018), foi observado que a maioria dos motoristas que utilizam o aplicativo Uber trabalha em regime de meio período para complementar a renda ou se dedica em tempo integral, obtendo sustento por meio dessa plataforma.

Em meio a uma crescente onda de desempregados no Brasil, onde o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística registrou mais de 11 milhões de pessoas sem emprego, a uberização do mercado se tornou uma medida rápida e mais fácil de voltar a atuar no mercado de trabalho. Contudo, acerca do vínculo empregatício estabelecido na CLT, verifica-se que:

**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 (Brasil, 1943).

Ao optar por trabalhar em plataformas como Uber, Rappi, ou outras que seguem a lógica da economia de compartilhamento, os profissionais frequentemente se tornam parceiros independentes. Esse status de autonomia tem sido central para as empresas que adotam esse modelo, pois lhes permite evitar encargos trabalhistas e proporciona flexibilidade tanto para os trabalhadores quanto para as próprias plataformas (Casagrande, 2017).

Entretanto, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício tem gerado controvérsias, e diversos tribunais têm sido acionados por motoristas e entregadores em busca do reconhecimento de direitos trabalhistas.

É importante destacar que, conforme já explanado, a CLT estabelece critérios para a configuração de uma relação de emprego, como a subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade (Brasil, 1943). Muitos trabalhadores argumentam que, mesmo atuando como autônomos, estão sujeitos a uma série de direcionamentos por parte das plataformas, o que caracterizaria uma relação de emprego (Casagrande, 2017).

Foi nesse sentido que o autor do processo n.º TST-AIRR-10556-05.2021.5.03.0006 pleiteou o reconhecimento da relação de emprego junto com a Uber:

EMENTA: 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 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 Microempreendedor 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. AIRR 10556-02.2021.5.03.0006. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. 4ª Turma. 30/03/2022.

Todavia, em ilustre decisão deferida pelo Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho, foi devidamente explanado que, consoante os artigos 2º e 3º da CLT, a prestação de serviço pelo motorista da Uber não preenche os requisitos de relação de emprego dispostos no ordenamento jurídico trabalhista.

Assim, consoante os conceitos jurídicos já aqui delimitados, é correto afirmar, de acordo com os preceitos da Consolidação das Leis Trabalhistas, que inexistente subordinação jurídica entre o motorista e a empresa responsável pelo aplicativo Uber.

4.2 A uberização e a ausência de normas reguladoras: avanço ou retrocesso para o direito do trabalho?

A chegada da Uber revolucionou o setor de prestação de serviços de transporte no mundo, haja vista que a empresa atua no meio digital por meio de uma plataforma online que conecta passageiros a motoristas parceiros, não possuindo, ainda, regulamentação jurídica própria (Casagrande, 2017).

A logística que os aplicativos utilizam é a do serviço sob demanda (*on-demand*) no qual o consumidor solicita uma viagem “x” para onde quiser e o motorista

ou entregador parceiro analisa as circunstâncias que lhes foram apresentadas, podendo aceitar ou não a corrida.

Sobre a economia *on-demand*, Signes afirma que:

Um modelo de negócio em que as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviço, os quais ficam à espera de uma solicitação do serviço de um consumidor (Signes, 2017, p. 30).

Com o surgimento dos serviços de Uber, o antigo sistema de transporte mais utilizado para deslocamentos – qual seja os táxis – tornou-se uma alternativa mais onerosa e menos segura para locomoção, tendo em vista que, no novo modelo, é possível ver o perfil de quem está prestando o serviço.

Nele, é possível verificar as principais informações da pessoa como o seu nome, quantas viagens já foram efetuadas, de qual cidade o motorista é e até algumas informações acerca da vida pessoal dessa pessoa – como os principais hobbies e preferências que a pessoa queira ressaltar no modo geral.

Ademais, a nova modalidade de transporte ainda permite que avaliações sobre a pessoa que prestou o serviço e sobre o veículo sejam adicionadas à plataforma, de modo que a classificação do atendimento e da viagem poderão servir de parâmetro para futuros aceites (Casagrande, 2017).

Para além das discussões em torno do fenômeno da Uberização e das relações de trabalho legalmente estabelecidas na CLT, que vêm sendo alvo de constantes debates e decisões pelos Superiores Tribunais Federais, o presente trabalho foi proposto com o intuito de analisar e contrapor às divergências entre as decisões que vêm sendo julgadas favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo empregatício pós modernização do mercado de trabalho (Casagrande, 2017).

Isso porque, uma vez presente na sociedade, o fenômeno possui reflexos na vida das figuras que fazem parte do fato, principalmente para aqueles que prestam os serviços. Em meio aos argumentos dispostos, questiona-se: existe vínculo empregatício entre os parceiros que estão cadastrados nos aplicativos e as plataformas digitais?

Após o surgimento do fenômeno da Uberização e a sua alta adesão, o principal impacto social observado pelos adeptos foi a ausência de direitos trabalhistas e as condições gerais da prestação de serviços, como a remuneração condicionada,

longas jornadas de duração e o retorno econômico, tendo em vista aspectos gerais que influenciam a efetivação do serviço – como a insegurança e os altos custos para manter a prestação.

Sendo assim, os impactos refletiram diretamente em questionamentos que chegaram até as superiores cortes jurídicas, com a seguinte inquietação: é válido o reconhecimento do vínculo de emprego nas relações uberizadas?

Faz-se necessário destacar que, um dos pontos centrais que distancia as relações uberizadas do reconhecimento como emprego, de acordo com a CLT, é a autonomia conferida aos trabalhadores. Isso porque, os profissionais que atuam nessas plataformas têm a liberdade de escolher quando, onde e por quanto tempo desejam prestar seus serviços, de modo que a independência na gestão da própria jornada de trabalho contradiz a característica de subordinação típica das relações de emprego.

Além disso, a ausência de uma relação de exclusividade reforça a argumentação contrária ao reconhecimento como emprego. Os trabalhadores em plataformas como Uber, por exemplo, podem simultaneamente oferecer serviços em outras plataformas concorrentes ou até mesmo exercer atividades profissionais independentes, o que destoa do vínculo de exclusividade muitas vezes presente em relações de emprego tradicionais (Casagrande, 2017).

Outro ponto relevante é a ausência de subordinação direta, pois, enquanto um trabalhador em regime empregatício tradicional está sujeito às ordens diretas do empregador, os prestadores de serviços em plataformas digitais operam com maior autonomia na execução de suas tarefas.

Desse modo, as plataformas atuam como intermediários, facilitando o encontro entre oferta e demanda, mas não exercem o mesmo nível de controle que caracteriza uma relação de emprego.

Consoante as características determinantes de um vínculo empregatício já aqui destrinchadas, é correto afirmar que a CLT não fundamenta a tese de que as relações uberizadas deveriam ser regidas pelos dispositivos jurídicos trabalhistas da relação de emprego.

## **CONCLUSÃO**

A análise profunda da insegurança jurídica diante da uberização do mercado de trabalho no Brasil revelou desafios intrincados que transcendem as fronteiras das estruturas tradicionais de emprego delineadas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme demonstrado, o advento das plataformas digitais de intermediação de serviços, como a Uber, estabeleceu novos paradigmas nas relações laborais, desafiando concepções arraigadas e questionando a aplicabilidade direta dos princípios trabalhistas consagrados.

Nesse sentido, ficou claro que a dinâmica peculiar dessas relações, marcada pela autonomia do prestador de serviço, flexibilidade de horários e a ausência de subordinação direta, não se alinha com os ditames de relação de emprego estabelecidos pela legislação trabalhista brasileira.

Isso porque, os critérios estabelecidos pela CLT para a configuração da relação de emprego se baseiam na intrínseca análise jurídica da legislação trabalhista, estando a emergência da uberização em desalinho com os ditames legais.

No entanto, reconhecer a inadequação do enquadramento nos moldes tradicionais não implica negligenciar os direitos e proteções necessários para os trabalhadores inseridos nesse novo contexto. A ausência de uma regulamentação específica abre espaço para a criação de um ambiente propenso à exploração e desproteção dos trabalhadores, contrariando os princípios basilares da justiça social.

Assim, a conclusão que se impõe é a necessidade de repensar e adaptar o arcabouço jurídico às exigências da era digital, sendo imperativo buscar soluções inovadoras que preservem os direitos fundamentais dos trabalhadores sem inviabilizar a inovação e o empreendedorismo proporcionados pelas plataformas digitais.

Portanto, diante da constatação de que a uberização não se coaduna plenamente com a definição clássica de relação de emprego na CLT, instiga-se uma reflexão mais ampla e propositiva sobre como a legislação brasileira pode evoluir para enfrentar os desafios do século XXI, garantindo segurança jurídica, justiça social e equidade nas relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BERNARDINI, Mariana. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. 2016. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 10556-05.2021.5.03.0006**. 4ª Turma. Relator: IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO. 2022. Brasília. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1444180263>. Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 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: 03 nov. 2023.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. **A (IM) POSSIBILIDADE DA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE O APLICATIVO UBER E OS MOTORISTAS**. 2017. 62 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina, Içara, 2017. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6783/1/TCC%20-%20BEATRIZ%20MIOTELLI%20CASAGRANDE.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2023.

CECHIN, Luciana Iop. **BREVE VISÃO SISTÊMICA DOS PRESSUPOSTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO**. 2017. 74 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184658/001080289.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Enfim%2C%20segundo%20a%20grande%20maioria,onerosidade%2C%20n%C3%A3o%20eventual%20e%20subordina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 23 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9148-5.

DUTRA, Renata Queiroz. **Formação histórica do direito do trabalho**. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/371/edicao-1/formacao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 14 nov. 2023.

SCHOR, Juliet. **Debatendo a economia do compartilhamento** In: Economias do compartilhamento e o direito. Org. Rafael A.F. Zanatta, Pedro C.B de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017. p. 21-40

SIGNES, Adrián Todolf. **O mercado de trabalho mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourding e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: 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. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

SIGNOR, Giulia; SOUZA, Carina Lopes de. **ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO UBERIZADO: as transformações nas relações de trabalho a partir dos**

aplicativos. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, S.I., v. 07, n. 01, p. 44-63, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7794/pdf>. Acesso em: 11 out. 2023.

SOARES, Murilo Moreira; CONSTANTINO, Rafael Henrique; GUIMARÃES, Victor Hugo de Souza. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEA. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 21, n. 60, p. 235-245, 2021. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/27424/19398>. Acesso em: 09 set. 2023.

SOUZA, Gabrielle Guedes Gomes. **REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**. 2023. Disponível em: [https://juridicocerto.com/p/gabrielle-com-p/artigos/requisitos-para-caracterizacao-da-relacao-de-emprego-6428#google\\_vignette](https://juridicocerto.com/p/gabrielle-com-p/artigos/requisitos-para-caracterizacao-da-relacao-de-emprego-6428#google_vignette). Acesso em: 10 nov. 2023.

TST, Tribunal Superior do Trabalho -. **História da Justiça do Trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 14 nov. 2023.

ZANATTA, Rafael A. F. **Economias do Compartilhamento**: superando um problema conceitual. In: **Economias do compartilhamento e o direito**. Org. Rafael A.F. Zanatta, Pedro C.B de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017. p. 79-106.