

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

DEPARTAMENTO DE DIREITO

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

PEDRO HENRIQUE VASCONCELOS MARTINS DE OLIVEIRA

A UBERIZAÇÃO NO MUNDO MODERNO E OS DESAFIOS DE APLICAÇÃO DA CLT NAS RELAÇÕES INTERMEDIADAS POR PLATAFORMAS

JOÃO PESSOA – PB

2025

PEDRO HENRIQUE VASCONCELOS MARTINS DE OLIVEIRA

A UBERIZAÇÃO NO MUNDO MODERNO E OS DESAFIOS DE APLICAÇÃO DA CLT NAS RELAÇÕES INTERMEDIADAS POR PLATAFORMAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Demetrius Almeida Leão.

JOÃO PESSOA – PB

2025

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

O48u Oliveira, Pedro Henrique Vasconcelos Martins de.
A Uberização no mundo moderno e os desafios de aplicação da CLT nas relações intermediadas por plataformas. / Pedro Henrique Vasconcelos Martins de Oliveira. - João Pessoa, 2025.
56 f.

Orientação: Demétrius Almeida Leão.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Uberização. 2. Plataformas. 3. CLT. 4. Precarização do trabalho. I. Leão, Demétrius Almeida. II. Título.

UFPB/CCJ CDU 34

Elaborado por Lucimário Dias dos Santos - CRB-15/645

PEDRO HENRIQUE VASCONCELOS MARTINS OLIVEIRA

A UBERIZAÇÃO NO MUNDO MODERNO E OS DESAFIOS DE APLICAÇÃO DA CLT NAS RELAÇÕES INTERMEDIADAS POR PLATAFORMAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 09/10/25.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Demetrius Almeida Leão (Orientador) Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Prof. Dr Jailton Macena de Araújo

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, Professor Demetrius Almeida Leão, pela confiança, pela paciência e, sobretudo, por acreditar em mim mesmo nos momentos em que eu mesmo duvidei. Sua orientação foi fundamental para que este trabalho fosse concluído, não apenas pela contribuição acadêmica, mas também pelo incentivo humano e pelo exemplo de dedicação.

Agradeço por não ter desistido de mim durante o percurso e por ter me mostrado que a pesquisa é também um exercício de persistência, coragem e compromisso com o conhecimento.

Queria agradecer também a minha família e amigos que sempre me incentivaram a não desistir da minha trajetória, e nos momentos difíceis me estenderam a mão.

E por último quero agradecer ao meu filho Levy, mesmo sendo pequeno, me dá força todos os dias pra seguir em frente nessa batalha mesmo quando as situações não estão favoráveis.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso analisa a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) às novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais, buscando a resposta íngreme se a CLT e o suficiente para abarcar a nova era tecnológica, Apresentando de forma clara, a ascensão, o impacto e as consequências dos aplicativos de transporte e seus desafios regulatórios e jurídicos, Demostrar os desafios, flexibilização e adaptação da CLT a modelos não convencionais de trabalho, Avaliar as possíveis propostas emergentes, possíveis alternativas regulatórias nas relações de trabalho digital e os seus desafios na sua implementação prática. Partindo de uma abordagem histórico,pesquisa teórica, qualitativa e descritiva e investiga-se a desde os acontecimentos da idealização da superexploração do trabalho relatada por Karl Max, passando pela transição do fordismo ao trabalho digital, destacando como a globalização e a flexibilização das relações produtivas contribuíram para o surgimento da *gig economy*. A fundamentação teórica apoiou-se em autores como Ricardo Antunes, Tom Slee e Ludmila Costhek Abílio, que problematizam a precarização estrutural, o discurso do empreendedorismo de si e a subordinação algorítmica. A pesquisa também incorporou dados empíricos do IBGE, do IPEA e do Fairwork Brasil, revelando a magnitude do fenômeno no contexto brasileiro. Além disso, foram analisadas decisões judiciais do TST, STF e TRTs, que ilustram a oscilação jurisprudencial sobre o reconhecimento ou não de vínculo empregatício. Conclui-se que a CLT, em sua forma original, não é suficiente para tutelar adequadamente o trabalho digital, sendo necessário construir alternativas regulatórias que garantam um piso mínimo de direitos, conciliando inovação tecnológica e proteção social.

Palavras-chave: Uberização; Plataformas digitais; Direito do Trabalho; CLT; Precarização.

ABSTRACT

This final project analyzes the application of the Consolidation of Labor Laws (CLT) to new forms of work mediated by digital platforms, seeking to determine whether the CLT is sufficient to encompass the new technological era. It clearly presents the rise, impact, and consequences of ride-hailing apps and their regulatory and legal challenges. It demonstrates the challenges, flexibility, and adaptation of the CLT to unconventional work models. It evaluates possible emerging proposals, potential regulatory alternatives in digital labor relations, and the challenges in their practical implementation. Based on a historical approach, theoretical, qualitative, and descriptive research is conducted, the study begins with the idealization of the superexploitation of labor reported by Karl Max, continues through the transition from Fordism to digital work, highlighting how globalization and the flexibilization of production relations contributed to the emergence of the gig economy. The theoretical foundation was supported by authors such as Ricardo Antunes, Tom Slee, and Ludmila Costhek Abílio, who problematize structural precariousness, the discourse of self-entrepreneurship, and algorithmic subordination. The research also incorporated empirical data from the IBGE, IPEA, and Fairwork Brasil, revealing the magnitude of the phenomenon in the Brazilian context. Furthermore, judicial decisions from the Superior Labor Court (TST), Supreme Federal Court (STF), and Regional Labor Courts (TRTs) were analyzed, illustrating the fluctuating jurisprudence regarding the recognition or denial of an employment relationship. The conclusion is that the CLT, in its original form, is insufficient to adequately protect digital work. It is necessary to develop regulatory alternatives that guarantee a minimum level of rights, reconciling technological innovation and protection.

Keywords: Uberization; Digital platforms; Labor Law; CLT; Precarization.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO..... 7
2 UM BREVÍSSIMO HISTÓRICO DA TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO 12
MODERNO 12
3 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS..... 23
3.1 AS VISÕES CRÍTICAS DO TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS..... 26
4 OS DESAFIOS LEGISLATIVOS APRESENTADOS 35
4.1 A CLT E SEUS LIMITES FRENTE À UBERIZAÇÃO..... 39
4.2 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS 41
4.3 PERSPECTIVAS E PROPOSTAS PARA O BRASIL..... 45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 50
REFERÊNCIAS 55

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por várias mudanças, em decorrência da reestruturação produtiva, da disseminação das tecnologias digitais e da globalização, com efeitos mais notáveis no Brasil e nos países da América Latina. A urbanização acelerada no Brasil, é resultado de grandes deslocamentos populacionais e da concentração de oportunidades nas metrópoles. Isso cria um cenário propício para a disseminação de modelos de trabalho urbano mediado por aplicativos.

A uberização surge como uma das manifestações mais claras da transformação atual das relações de trabalho. Esse é um modelo que substitui o emprego tradicional por novas formas de inserção no mercado de trabalho, marcadas pela falta de vínculos formais, aumento da informalidade e transferência dos riscos da atividade econômica para os próprios trabalhadores.

Chegou à conclusão de que apesar de as plataformas incentivarem a inovação e a flexibilidade, ainda existem muitas deficiências em relação à segurança, transparência e garantia de direitos básicos, como remuneração justa, contratos claros e gestão sem discriminação.

Ademais, estudos divulgados nos Cadernos Metrópole[1] indicam os impactos do capitalismo de vigilância nas relações de trabalho, pois o controle algorítmico aumenta a insegurança e enfraquece os sistemas tradicionais de proteção social. No Brasil, o crescimento das plataformas de transporte e entrega foi estimulado por fatores como o avanço da urbanização, o surgimento de grandes empresas (como Uber e Rappi) e a estabilização de empresas nacionais como o iFood. A crise econômica, o desemprego estrutural e, mais recentemente, os efeitos da pandemia de COVID-19 aumentaram tal tendência, fazendo com que muitos trabalhadores utilizassem aplicativos como principal ou secundária fonte de renda, mesmo em situações de informalidade e vulnerabilidade.

---

[1] LACERDA, Vanessa; PREVOT, Rejane; MOURA, Renan. Gig economy: capitalismo de vigilância e as relações de trabalho no Brasil. Cadernos Metrópole, v. 27, n. 64, p. 646-1280, 2025. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cm/a/3FdsXgncmRTQQ5vrrhZLH5H/?lang=en. Acesso em: 12 ago. 2025.

Do ponto de vista teórico, o conceito de “uberização” sugere a substituição parcial ou total dos contratos tradicionais por acordos facilitados por plataformas digitais. Nesses modelos, os trabalhadores geralmente são classificados como autônomos ou

“parceiros”, mesmo que na realidade atuem em condição de dependência econômica, subordinação algorítmica e vulnerabilidade aos riscos da atividade.

concorrência desleal, o que contribui para enfraquecer as regulamentações trabalhistas construídas historicamente.

Sendo assim, surge uma questão central para o Direito do Trabalhador: como utilizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, em relações de trabalho onde a subordinação é algorítmica, a autonomia é flexibilizada, a jornada é dividida e os riscos são totalmente assumidos pelo prestador de serviço? Em outras palavras, a CLT consegue abranger essas formas de trabalho ou é preciso reconsiderar seus princípios e mecanismos de regulação para garantir proteção jurídica e justiça social a esses trabalhadores? A importância desta pesquisa se baseia em dois pilares principais. No contexto social, o crescimento acelerado mediado por aplicativos coloca milhões de trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade e desprotegidos, sem garantias básicas como férias, décimo terceiro, seguro desemprego e previdência. No contexto jurídico, surge o desafio de adaptar essas relações a um sistema normativo baseado na lógica fordista-industrial do século XX.

Ao longo das últimas décadas, as transformações tecnológicas impactaram significativamente a organização do trabalho, exigindo novas respostas normativas e políticas públicas que conciliem a proteção do trabalhador com a dinâmica de inovação e competitividade econômica. No Brasil, a ausência de legislação específica sobre o trabalho em plataformas gera insegurança jurídica, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, abrindo espaço para controvérsias judiciais e debates doutrinários. Nesse cenário, o estudo do tema se justifica pela sua atualidade e relevância, situando-se no cruzamento entre o Direito do Trabalho e as políticas socio laborais contemporâneas.

A metodologia adotada neste trabalho é de natureza essencialmente qualitativa, utilizando-se o método indutivo como base para a construção da análise. Partindo de estudos teóricos e bibliográficos sobre o Direito do Trabalho, sua principiologia e os mecanismos de proteção historicamente consolidados, busca-se compreender em que medida esses institutos jurídicos se mostram adequados – ou insuficientes – diante das novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais.

A investigação percorre, em primeiro plano, o exame de autores clássicos e contemporâneos que tratam da função social do Direito do Trabalho, da centralidade da subordinação jurídica e da tensão entre autonomia e proteção laboral. Em seguida, realiza-se uma digressão crítica sobre a legislação trabalhista brasileira, notadamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como sobre princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proteção do trabalhador como parte hipossuficiente na relação jurídica.

A pesquisa será realizada com uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e bibliográfico. Essa é uma metodologia apropriada para pesquisas que tem como objetivo entender fenômenos sociais, interagindo com vários referenciais teóricos (Gil, 2008).

A fundamentação teórica se baseará nas contribuições de Antunes, Slee e Abílio, em conjunto com outros estudos nacionais e internacionais significativos sobre uberização, plataformização e Direito do Trabalho. Artigos acadêmicos, livros, dissertações, teses e relatórios de instituições como IPEA, Fairwork Brasil e Data Privacy Brasil também serão utilizados como referência.

Além da revisão da literatura, a metodologia também incluirá a análise de documentos e jurisprudência, com a coleta de decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Supremo Tribunal Federal (STF) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) relacionadas ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício em plataformas digitais. Essa análise vai possibilitar verificar como a prática jurídica lida com as inconsistências entre a CLT e os novos formatos de trabalho.

Sendo assim, o estudo envolve três pontos: (i) revisão teórica crítica, para entender os conceitos e discussões sobre a uberização; (ii) análise documental, para avaliar as interpretações jurídicas já existentes; e (iii) perspectiva comparativa, para reconhecer opções regulatórias utilizadas em outros países. Esse sistema metodológico garante

a consistência e a profundidade da pesquisa, para evitar redundâncias e possibilitar uma análise completa entre teoria, prática e perspectivas futuras de regulação.

A partir dessa base teórica, busca-se estabelecer um diálogo com a realidade empírica do trabalho uberizado, problematizando a compatibilidade dos institutos tradicionais com os novos modelos contratuais impostos pelas plataformas. A análise recorre, ainda, a estudos comparados e a reflexões da doutrina especializada sobre a “uberização” do trabalho, identificando possíveis caminhos de regulamentação que não impliquem retrocesso nos direitos fundamentais trabalhistas.

Desse modo, a metodologia não pretende oferecer respostas fechadas, mas propor uma reflexão, que, partindo da teoria e da legislação existente, permita vislumbrar alternativas interpretativas e normativas capazes de assegurar equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção social do trabalhador.

Em termos pessoais, a escolha do tema também se relaciona diretamente com minha vivência profissional. Como motorista da Uber, pude experimentar de forma concreta os dilemas enfrentados pelos trabalhadores de plataforma: a autonomia relativa, a ausência de garantias típicas da relação de emprego, os riscos assumidos individualmente e a constante sensação de vulnerabilidade diante de uma estrutura contratual padronizada e pouco transparente. Essa experiência prática despertou em mim o interesse em compreender, de forma científica, os limites e as possibilidades de uma regulamentação capaz de oferecer equilíbrio entre liberdade contratual, proteção social e justiça laboral.

A motivação para a realização deste trabalho também possui um caráter profundamente pessoal e experiencial. Enquanto pesquisador, o autor atua como motorista em plataformas digitais, vivenciando na prática as condições, desafios e paradoxos do trabalho uberizado. Essa experiência direta possibilitou uma compreensão mais profunda das nuances do fenômeno, permitindo não apenas a observação dos aspectos legais e teóricos, mas também o contato cotidiano com as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, como a instabilidade econômica, a pressão por desempenho e a dependência de sistemas algorítmicos para acesso às tarefas.

O envolvimento direto com a realidade estudada conferiu ao trabalho maior sensibilidade e pertinência, tornando possível articular teoria e prática. Esse

posicionamento permitiu identificar lacunas na proteção legal, bem como compreender a complexidade das relações entre autonomia e subordinação nas plataformas digitais. Ademais, a vivência pessoal reforça a relevância social da pesquisa, evidenciando que o tema não é apenas acadêmico, mas impacta diretamente a vida de milhares de trabalhadores que, assim como o autor, navegam diariamente entre oportunidades e vulnerabilidades do trabalho em plataformas.

Assim, este trabalho pretende contribuir para a reflexão crítica acerca do futuro do trabalho, da necessidade de adaptação da legislação trabalhista e do papel das instituições jurídicas na promoção de condições dignas e equitativas para os trabalhadores inseridos no universo das plataformas digitais.

Para entender a particularidade da uberização, é preciso retomar de forma breve a história do trabalho moderno. Isso possibilita contextualizar a fase atual de plataformização dentro de um processo mais extenso de mudanças nas formas de exploração e regulamentação do trabalho. Antunes (2018, p. 45) ressalta que “a uberização não é um raio em céu azul, mas expressão contemporânea de um longo movimento de flexibilização e precarização que se inicia com a crise do fordismo e se intensifica com a globalização neoliberal”.

2 UM BREVÍSSIMO HISTÓRICO DA TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO MODERNO

A história do trabalho é marcada por constantes transformações, reflexo direto das mudanças políticas, econômicas, tecnológicas e sociais que moldaram a organização da vida em sociedade. Um dos pensadores que mais traz a essência dessa transformação foi em Carcanholo e sua Fundamentação no Pensamento Marxista. A compreensão da dinâmica do capitalismo contemporâneo e de suas formas de exploração da força de trabalho tem sido objeto de intensos debates na tradição marxista. Entre os autores que se destacam nesse campo está Marcelo Dias Carcanholo, economista brasileiro vinculado à vertente marxista da economia política, cuja contribuição teórica busca atualizar e aprofundar a crítica de Karl Marx à luz das transformações estruturais do capitalismo global.

A partir das bases conceituais desenvolvidas por Marx, Carcanholo discute a superexploração do trabalho como elemento central da dinâmica de acumulação capitalista na periferia do sistema, destacando o papel do trabalho excedente e da transferência desigual de valor entre países centrais e periféricos. Segundo Marx (2013), o valor de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho socialmente necessário à sua produção, e a exploração do trabalho se manifesta na diferença entre o valor produzido pelo trabalhador e o valor pago em forma de salário. Essa diferença constitui a mais-valia, essência da acumulação capitalista. Em sua

análise, Marx distingue entre mais-valia absoluta e mais-valia relativa: a primeira resulta do aumento da jornada de trabalho, enquanto a segunda decorre do aumento da produtividade que reduz o tempo necessário à reprodução da força de trabalho (MARX, 2013). Carcanholo (2008) parte dessa estrutura conceitual para avançar na compreensão das particularidades da exploração capitalista nos países dependentes. Inspirado também na tradição da Teoria Marxista da Dependência (TMD) — especialmente em autores como Ruy Mauro Marini, Theotônio dos Santos e Vânia Bambirra —, o autor sustenta que a relação entre centro e periferia não se reduz a uma simples troca desigual, mas implica uma forma específica de extração de mais-valia que ele denomina de superexploração do trabalho

. De acordo com Carcanholo (2011), a superexploração ocorre quando a força de trabalho é remunerada abaixo de seu valor, ou seja, quando o capitalista obtém mais-valia por meio da deterioração das condições de vida e de trabalho do trabalhador. Essa lógica extrapola o mecanismo clássico da exploração capitalista analisado por Marx, pois implica que o trabalhador não tem sequer assegurada a reposição plena do valor de sua força de trabalho. Nas palavras do autor, “a superexploração constitui uma forma específica e necessária de valorização do capital nas economias dependentes, na medida em que estas se articulam ao sistema mundial como instâncias subordinadas de acumulação” (CARCANHOLO, 2011, p. 42).

Essa leitura reforça a ideia de que, na periferia do capitalismo, a reprodução do sistema depende de mecanismos de intensificação da exploração que vão além das formas clássicas descritas por Marx. Em vez de um aumento da produtividade mediante inovações tecnológicas ou reestruturação do processo produtivo, o capital periférico recorre à redução do custo da força de trabalho, seja pela compressão salarial, pela extensão das jornadas, ou pela precarização das relações trabalhistas. Assim, a superexploração não é um fenômeno acidental, mas estrutural, constituindo a base da inserção subordinada dos países dependentes na economia mundial (CARCANHOLO, 2008).

Ao revisitar Marx, Carcanholo enfatiza que o capitalismo global mantém sua lógica essencial de busca incessante por mais-valia, mas reorganiza seus mecanismos de extração conforme as condições históricas e geográficas de cada região. Marx (2017) já havia observado que o capital tende a buscar, em escala mundial, os espaços onde a força de trabalho é mais barata e flexível, como forma de

elevar a taxa de lucro. Nesse sentido, Carcanholo (2013) argumenta que a superexploração não é uma “anomalia” das economias dependentes, mas uma expressão extrema da lógica universal do capital, que se manifesta de forma desigual conforme as hierarquias do sistema internacional. Um ponto central da análise de Carcanholo é a relação entre dependência e extração de valor. Para o autor, a transferência de valor dos países periféricos para os países centrais ocorre não apenas por meio do comércio internacional desigual, mas também pela apropriação de mais-valia gerada sob condições de superexploração.

Assim, o trabalhador periférico é duplamente explorado: primeiro, pelo capital local que o emprega sob condições precárias; e, em segundo lugar, pelo capital internacional que se apropria de parte do excedente produzido. Como afirma Carcanholo (2011, p. 57), “a dependência econômica não é apenas uma questão de troca desigual, mas um processo de transferência contínua de valor, sustentado pela superexploração da força de trabalho nas economias subordinadas”. Essa concepção amplia a crítica marxista clássica ao incorporar as determinações históricas e espaciais do capitalismo. Marx (2013) já reconhecia que o capital, ao buscar expandir-se, tende a produzir e reproduzir desigualdades entre nações e classes sociais.

Carcanholo, contudo, destaca que, na fase atual do capitalismo globalizado, a superexploração adquire novas dimensões, expressas na precarização do emprego, na flexibilização das leis trabalhistas e na ampliação do trabalho informal. Esses elementos demonstram que a lógica da acumulação capitalista contemporânea depende, mais do que nunca, da valorização por meio da deterioração das condições de trabalho — um processo que Marx já antecipava ao descrever o caráter destrutivo do capital sobre a força humana (MARX, 2017). Além disso, Carcanholo (2018) ressalta que a superexploração não se limita ao campo econômico, mas repercute nas esferas social e política. A intensificação da exploração do trabalho produz processos de exclusão e marginalização, comprometendo a reprodução social e a cidadania da classe trabalhadora. A precarização das condições de vida, a informalidade e a ausência de proteção trabalhista não são desvios, mas expressões necessárias do padrão de acumulação dependente.

Assim, a superexploração assume um papel funcional na manutenção da ordem capitalista mundial, garantindo a transferência de excedente para os centros de poder econômico. Outro aspecto importante é que, ao contrário da ideia liberal de que o

desenvolvimento capitalista tende a homogeneizar as condições de produção, Carcanholo sustenta que o capitalismo é essencialmente desigual e combinado. A desigualdade não é uma falha do sistema, mas seu próprio motor de expansão. A superexploração, portanto, é o mecanismo que possibilita a coexistência de altos níveis de produtividade e de extrema pobreza, articulando o crescimento de setores avançados com a persistência de relações de trabalho degradantes (CARCANHOLO, 2013). Dessa forma, a leitura de Carcanholo atualiza o pensamento marxista, oferecendo uma interpretação crítica das transformações do mundo do trabalho sob o neoliberalismo. Ao conectar as categorias de valor, mais-valia e superexploração, o autor demonstra que a lógica da acumulação capitalista contemporânea continua assentada na exploração intensiva da força de trabalho, ainda que revestida por novas formas contratuais e tecnológicas.

Como sintetiza o próprio Carcanholo (2018, p. 61), “a essência do capitalismo permanece a mesma: a apropriação privada do trabalho alheio; o que muda são as formas históricas de viabilizar essa apropriação”. Em suma, a ideia de superexploração do trabalho em Carcanholo é uma extensão teórica coerente da crítica marxiana ao capital. Ao destacar as especificidades da periferia capitalista, o autor evidencia que o processo de acumulação global não é homogêneo, mas profundamente desigual. A superexploração aparece, assim, como a base material da dependência e da subordinação estrutural das economias periféricas, refletindo a permanência da lógica de valorização do valor descrita por Marx. Essa perspectiva é fundamental para compreender as novas formas de precarização e exploração no contexto do capitalismo contemporâneo, especialmente em um cenário de globalização produtiva e crise das relações de trabalho formais.

. Desde a transição do trabalho servil para o trabalho assalariado, passando pela Revolução Industrial e seus impactos sobre a produção e a divisão social do trabalho, observa-se a paulatina construção de um arcabouço jurídico destinado a conferir dignidade e proteção à classe trabalhadora.

Ao longo do último século, o mundo do trabalho passou por muitas mudanças, refletindo as transformações do capitalismo e da estruturação da produção. No começo do século XX, o modelo fordista-taylorista criou uma lógica de produção em larga escala, fundamentada na padronização, na divisão estrita de tarefas e em contratos de trabalho relativamente estáveis. Esse sistema se sustentava em um

acordo implícito: os trabalhadores recebiam salários regulares e direitos sociais em troca de disciplina, produtividade e obediência à hierarquia da fábrica. Harvey (1992) observa que “o fordismo representou não apenas um regime de acumulação, mas um modo de regulação que conciliava produção em massa e consumo em massa” (Harvey, 1992, p. 132). Porém, esse modelo entrou em crise a partir dos anos 70.

No Brasil e em diversas outras sociedades, consolidou-se, sobretudo ao longo do século XX, o que se pode denominar de “trabalhismo”: um conjunto de normas e políticas públicas voltadas para assegurar garantias mínimas aos trabalhadores, reconhecendo sua condição de parte hipossuficiente na relação contratual. Esse movimento foi responsável pela positivação de direitos como jornada limitada, descanso semanal, férias remuneradas, salário mínimo e proteção previdenciária, constituindo uma rede de proteção social que conferiu estabilidade e segurança jurídica às relações de trabalho.

Entretanto, o advento da globalização trouxe consigo novas pressões sobre os mercados de trabalho. A integração econômica mundial, a intensificação da competitividade e a difusão de novas tecnologias impulsionaram mudanças profundas no perfil das ocupações. A flexibilização produtiva, o avanço das terceirizações e a valorização da mobilidade e da inovação colocaram em xeque alguns dos pressupostos clássicos do Direito do Trabalho, especialmente no que tange à subordinação jurídica e à fixidez do vínculo empregatício.

O taylorismo, formulado por Frederick Taylor, inaugurou a racionalização científica do trabalho, com ênfase na divisão extrema das tarefas e no controle rígido dos tempos e movimentos. O trabalhador, reduzido a uma função altamente especializada e repetitiva, tornava-se peça substituível de um mecanismo produtivo maior. Essa forma de gestão visava a máxima eficiência e produtividade, mas ao custo de uma crescente alienação da força de trabalho. Esse processo de racionalização intensa, característico do taylorismo e do fordismo, foi objeto de críticas de natureza sociológica, econômica e jurídica. David Harvey (1992, p. 135) aponta que “a crise do fordismo revelou os limites de um regime baseado na rigidez produtiva e abriu caminho para formas mais flexíveis de acumulação, ainda mais exigentes com os trabalhadores”. Antunes (2018) enfatiza que o toyotismo marcou a transição para uma etapa em que a flexibilidade se tornou um princípio organizacional, transferindo para os trabalhadores a instabilidade dos ciclos de mercado. A Organização Internacional

do Trabalho (2019) já havia advertido que a flexibilização, se não estiver ligada a mecanismos de proteção social, pode resultar em precarização. Essa advertência evidencia que a uberização, além de ser um fenômeno tecnológico, resgata questões históricas do Direito do Trabalho: como conciliar produtividade, inovação e a preservação da dignidade do trabalhador.

Segundo Antunes[2] “O taylorismo constituiu-se em um sistema de organização do trabalho cuja lógica era decompor e cronometrar os movimentos dos trabalhadores, de modo a extrair o máximo de eficiência de cada gesto, submetendo o operário a um processo de racionalização extrema, que reduzia sua autonomia e intensificava sua alienação.”

O fordismo, difundido por Henry Ford, aprofundou e ampliou a lógica taylorista ao introduzir a linha de montagem e a produção em massa. O modelo fordista permitiu ganhos expressivos de escala, reduzindo custos e ampliando mercados consumidores. Em contrapartida, consolidou uma estrutura de trabalho marcada pela padronização e pela rigidez, mas também abriu espaço para a construção de pactos

sociais e políticas trabalhistas que asseguravam certa estabilidade ao emprego e melhores condições de vida aos trabalhadores, sobretudo no contexto do Estado de bem-estar social no pós-guerra.

Nessa linha, Harvey[3] aponta que “O fordismo caracterizou-se pela produção em massa de bens padronizados, com base na linha de montagem, articulando um compromisso entre capital e trabalho, no qual a elevação dos salários e a ampliação do consumo de massas eram elementos fundamentais para a expansão do sistema.”

A partir da década de 1970, com a crise do fordismo, emergiu o toyotismo, modelo de produção flexível desenvolvido no Japão. Caracterizado pelo just in time, pela polivalência dos trabalhadores e pela descentralização produtiva, esse

---

[2] ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2018, p. 50.

[3] HARVEY, David. A condição pós-moderna. 21. ed. São Paulo: Loyola, 2014, p. 135.

paradigma permitiu maior adaptação às demandas variáveis do mercado. No entanto, trouxe consigo uma reestruturação produtiva marcada pela difusão da terceirização e pela fragmentação das cadeias produtivas, elementos que minaram as garantias típicas do emprego fordista e fragilizaram os laços tradicionais de proteção social do trabalho.

Novamente, Antunes[4], aponta que “O toyotismo introduziu a lógica da produção flexível, fundada no just in time, na multifuncionalidade dos trabalhadores e na descentralização das unidades produtivas, possibilitando maior adaptação às demandas do mercado, mas também acentuando a precarização do trabalho.”

Paralelamente, o avanço da globalização e a ascensão do capital financeiro reconfiguraram ainda mais as relações laborais. O capital produtivo passou a se subordinar à lógica financista, guiada por rentabilidade imediata e volatilidade de investimentos. Isso acentuou a mobilidade das empresas em busca de custos mais

baixos e mão de obra mais flexível, pressionando os Estados nacionais e os ordenamentos jurídicos a flexibilizar direitos e normas protetivas.

O impacto da tecnologia intensificou essa transformação. A automação, a informática e, posteriormente, as inovações digitais criaram novas formas de produção e de organização do trabalho, substituindo atividades humanas por máquinas e algoritmos. Essa revolução técnico-produtiva, ao mesmo tempo em que ampliou a

produtividade e a conectividade global, contribuiu para o enfraquecimento do modelo clássico de emprego, baseado na subordinação direta, na continuidade e na previsibilidade contratual.

Esse processo histórico revela que o mundo do trabalho passou por um movimento de transição: do emprego relativamente protegido e centralizado no

[4] ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 41.

modelo fordista para uma realidade cada vez mais fragmentada, precarizada e dependente das dinâmicas globais e tecnológicas. O resultado foi a corrosão gradual da estrutura de garantias até então conquistada, criando terreno fértil para novas formas de trabalho, como a uberização, que representam o ápice da flexibilização e da desmaterialização da relação laboral.

Esse processo culmina, no início do século XXI, na chamada Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela convergência entre inteligência artificial, big data, internet das coisas, automação e digitalização em larga escala. Nesse contexto,

surgem novas formas de intermediação laboral, que não mais se restringem ao espaço físico da fábrica ou do escritório, mas passam a ocorrer por meio de plataformas digitais.

Sobre a indústria 4.0, o sociólogo Ricardo Antunes (2018) esclarece que ela tem como objetivo, segundo seus formuladores, desenvolver ao limite uma nova fase de automação que se diferencia tanto da Revolução Industrial, quanto do salto dado pela indústria automotiva do século 20 e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970. ‘A essas três fases anteriores sobrevirá uma nova, a 4.0, que consolidará a hegemonia informacional digital no mundo produtivo, com celulares, tablets, smartphones etc controlando e supervisionando a produção. Como decorrência dessa nova fase da cyberindústria do Século 21, um novo quadro na divisão internacional do trabalho se formará, com a acentuação das diferenças entre o norte e o sul

A uberização do trabalho, expressão mais evidente desse fenômeno, representa uma transformação profunda e possivelmente disruptiva na forma como se estrutura a relação entre capital e trabalho. Trata-se de um modelo baseado na descentralização, na aparente autonomia do trabalhador e na intermediação algorítmica das atividades. Embora prometa flexibilidade e liberdade, esse modelo suscita preocupações quanto à precarização, à ausência de garantias trabalhistas tradicionais e ao esvaziamento do pacto social que historicamente orientou a construção do Direito do Trabalho.

Assim, compreender a uberização não é apenas analisar uma modalidade contemporânea de prestação de serviços, mas situá-la no longo processo histórico de

evolução do trabalho, em que direitos arduamente conquistados se confrontam com novas exigências do mercado globalizado e tecnologicamente avançado. O desafio, portanto, reside em identificar se esse modelo será capaz de conviver harmonicamente com os princípios do trabalho digno ou se se converterá em vetor de retrocessos sociais.

No Brasil, a consolidação da proteção ao trabalho ocorreu em um contexto de forte intervenção estatal, notadamente durante a Era Vargas, quando a institucionalização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, representou um marco histórico no reconhecimento de direitos fundamentais ao trabalhador.

Inspirado por modelos corporativistas europeus e pela necessidade de regulação das relações sociais em um país de industrialização tardia, o “trabalhismo” brasileiro assentou bases jurídicas para garantir salário mínimo, jornada limitada, férias, descanso semanal remunerado e proteção sindical, promovendo uma centralidade inédita da figura do trabalhador na ordem jurídica nacional.

Delgado[5] afirma que “O Direito do Trabalho nasceu e se consolidou como um ramo jurídico vocacionado à proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego, tendo por objetivo limitar a exploração da força de trabalho e assegurar condições mínimas de dignidade.”

A Constituição de 1988 reforçou esse processo ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, elevando direitos antes infraconstitucionais ao patamar de cláusulas pétreas, vinculadas aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Esse marco constitucional consagrou uma concepção protetiva que parecia consolidada no ordenamento jurídico, conectando-se ao projeto social de redução das desigualdades.

Todavia, a partir da década de 1990, intensificaram-se as pressões pela flexibilização. A globalização, o avanço das terceirizações e a reestruturação produtiva

[5] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 77.

alinhada ao modelo toyotista fragilizaram os pilares da relação clássica de emprego. A legislação e a jurisprudência passaram a conviver com novas formas de contratação precária, como o trabalho temporário, o contrato parcial, a pejotização e a ampliação da terceirização, que culminaram, em grande medida, na Reforma Trabalhista de 2017. Nesse processo, a promessa de modernização do mercado de trabalho revelou se acompanhada de perda de garantias, fragmentação da organização sindical e redução da proteção social.

A tecnologia encontrou nesse cenário um campo fértil para expandir suas formas de intermediação laboral. Em um país com alta informalidade estrutural e um exército industrial de reserva permanente — expressão cunhada por Karl Marx para designar a massa de trabalhadores disponíveis que pressiona a redução de salários

e a flexibilização dos contratos —, as plataformas digitais prosperaram. Apresentaram se como alternativa de renda imediata a milhões de brasileiros excluídos do mercado formal, mas sem oferecer, em contrapartida, a rede de garantias que historicamente fora construída ao longo do século XX.

Assim, a uberização do trabalho no Brasil não se impõe como fenômeno isolado ou inédito, mas como resultado de uma trajetória marcada por avanços e retrocessos: de um lado, a institucionalização protetiva inaugurada pela CLT e reafirmada pela Constituição de 1988; de outro, a gradual corrosão dessa rede protetiva pela flexibilização neoliberal e pela precarização estrutural do mercado de trabalho. Em tal contexto, a tecnologia não cria ela mesma uma nova forma de exploração laboral, mas potencializa e legitima, por meio de sua roupagem inovadora, um modelo já fragilizado e permeável à precarização.

Novamente, Delgado[6] reforça ao afirmar que “A flexibilização, quando não acompanhada de mecanismos compensatórios de proteção social, tende a fragilizar o trabalhador e a ampliar sua vulnerabilidade, conduzindo à precarização do emprego e à redução dos direitos sociais.”

[6] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 85.

Na mesma linha, a OIT[7] reitera que “As plataformas digitais de trabalho são um produto dos avanços tecnológicos, o trabalho nessas plataformas assemelha-se a

modalidades de trabalho há muito existentes, com a diferença de ter uma ferramenta digital como intermediária.”

A CLT foi criada para regular as relações de trabalho baseadas em vínculos formais, hierárquicos e presenciais. Porém, o aparecimento da chamada uberização e o aumento das plataformas digitais de intermediação de serviços (como Uber, iFood, Rappi, entre outras) comprometem os princípios tradicionais do Direito do Trabalho.

A principal problemática é a dificuldade de classificar juridicamente as relações formadas por essas plataformas. Por um lado, os trabalhadores são categorizados como autônomos ou “parceiros”; por outro, há indícios de subordinação e dependência

financeira, características da relação de trabalho. O controle não é mais exercido por meio de um supervisor presente, mas sim por meio de algoritmos, sistemas de avaliação e termos de uso unilaterais, caracterizando o que a literatura recente chama de subordinação algorítmica (Abílio, 2020; Antunes, 2020).

Nesse contexto, implementa-se discussão relevante do ponto de vista legislativo e de política socio laboral que envolve questionamentos acerca da adequação da CLT, em sua forma atual, ser capaz de proteger os trabalhadores de plataformas digitais, ou seria necessário criar novas formas de regulamentação para lidar com os desafios impostos pela uberização.

---

[7] Organização Internacional do Trabalho (OIT). As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Disponível em: ilo.org.

3 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS

O trabalho realizado por meio de plataformas digitais, conhecido popularmente como “uberização”, apresenta características específicas que aparentemente o diferenciam das relações de trabalho tradicionais. Entre as plataformas mais conhecidas estão Uber, 99, iFood e Rappi, que atuam como intermediárias entre prestadores de serviço e clientes, sem formalmente contratar os trabalhadores como empregados.

Nas plataformas digitais, a relação entre trabalhador e empresa não se estabelece diretamente como vínculo empregatício. O trabalhador é formalmente considerado autônomo e tem liberdade aparente para definir horários, aceitar ou recusar corridas ou entregas, e organizar sua rotina. Entretanto, essa autonomia é relativa, pois a empresa mantém controle significativo sobre a atividade através da própria plataforma digital.

A plataforma funciona como um intermediário algorítmico, responsável por distribuir tarefas (corridas, entregas), avaliar desempenho e organizar a logística do serviço. As regras de aceitação de tarefas, penalizações por recusa e critérios de pontuação dos trabalhadores são previamente definidos e aplicados automaticamente pelo sistema, criando um controle indireto mas efetivo sobre a execução do trabalho.

A própria OIT[8] explica que “O trabalho nas plataformas digitais é algo de novo e é emblemático do trabalho do futuro. Assume a forma de trabalho realizado em

[8] Organização Internacional do Trabalho (OIT). As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Disponível em: ilo.org

plataformas digitais online (comumente designado por crowdwork) e em plataformas de trabalho baseadas numa localização, em que o trabalho é distribuído através de aplicações de software (apps).”

O controle sobre o trabalho ocorre por meio de sistemas digitais de monitoramento. Para motoristas de aplicativo, por exemplo, cada corrida é registrada e acompanhada por GPS, permitindo à empresa monitorar localização, tempo de deslocamento, rotas e desempenho em tempo real. As plataformas utilizam algoritmos

para ajustar a distribuição de tarefas, recompensar ou penalizar trabalhadores, e manter padrões de qualidade de serviço, configurando uma forma de subordinação tecnológica que substitui o controle presencial tradicional.

O pagamento dos trabalhadores em plataformas digitais é predominantemente variável e baseado na produtividade. No caso da Uber, o valor recebido por corrida ou entrega é calculado por algoritmo, considerando fatores como distância, tempo, demanda e oferta, horário de maior movimento e tarifas dinâmicas. A empresa retém

uma porcentagem do valor pago pelo cliente como taxa de intermediação, sendo que o trabalhador recebe o restante diretamente na conta cadastrada.

Também já é preocupação da OIT[9] , que afirma que “A remuneração dos trabalhadores em plataformas digitais é predominantemente variável e baseada na produtividade. No caso da Uber, o valor recebido por corrida ou entrega é calculado por algoritmo, considerando fatores como distância, tempo, demanda e oferta, horário de maior movimento e tarifas dinâmicas.”

[9] Organização Internacional do Trabalho (OIT). As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Disponível em: ilo.org.

Não há, em regra, garantias de salário mínimo, 13º salário, férias remuneradas ou recolhimento automático de FGTS, o que coloca o trabalhador em posição de vulnerabilidade econômica. Benefícios adicionais, como seguro ou assistência

médica, são oferecidos apenas em caráter opcional ou mediante adesão a programas específicos, dependendo da política de cada plataforma.

Também a OIT [10] nos socorre, para afirmar que “embora o trabalho nas plataformas digitais seja um produto dos avanços tecnológicos, também representa um regresso ao trabalho ocasional do passado nas economias industrializadas, ao passo que, nas economias em desenvolvimento, contribui para aumentar a mão de obra ocasional já existente. Atualmente, a maioria do trabalho realizado nas plataformas digitais não está sujeita à regulamentação laboral, pelo que os trabalhadores têm pouco controle sobre quando terão trabalho ou sobre as suas condições de trabalho.”

Outro elemento central do modelo de trabalho em plataformas é a avaliação por clientes. O desempenho do trabalhador é constantemente avaliado, influenciando sua visibilidade no sistema, acesso a corridas e, consequentemente, sua renda. Essa avaliação contínua funciona como mecanismo de incentivo e controle social,

complementando a supervisão algorítmica e reforçando a disciplina sobre o trabalhador.

O conjunto dessas características — aparente autonomia, controle algorítmico, pagamento variável e avaliação constante — gera uma relação híbrida entre independência e subordinação econômica e tecnológica. Embora os trabalhadores possam organizar seus horários e aceitar tarefas conforme desejarem, permanecem dependentes da plataforma para acesso ao mercado e renda, configurando um

[10] Organização Internacional do Trabalho (OIT). As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Disponível em: ilo.org.

modelo de trabalho atípico, que desafia a aplicação direta das normas tradicionais de proteção trabalhista.

Estudos recentes realizados no Brasil têm demonstrado como essa aparente autonomia é, na realidade, bastante restrita. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) mostram que motoristas e entregadores devem permanecer sempre conectados para não perder pontos e aumentar suas oportunidades de receber corridas, o que resulta em jornadas longas e irregulares. Essa lógica expõe um paradoxo: enquanto o

trabalhador é considerado autônomo, ele está sujeito a uma disciplina algorítmica mais rigorosa do que a supervisão presencial tradicional.

Ademais, pesquisas empíricas, como as realizadas pelo projeto Fairy work Brasil (2022), indicam que nenhuma das principais plataformas de transporte ou entrega em operação no país atende aos critérios fundamentais de justiça laboral definidos pelo grupo, que incluem remuneração justa, contratos transparentes e gestão não discriminatória. Isso corrobora a noção de que a uberização é apenas uma faceta do avanço crescente do capitalismo que evidencia um desajuste entre avanço tecnológico e segurança social, levando o direito do trabalho que se encontra presente pra amparar e solucionar um grande desafio.

3.1 AS VISÕES CRÍTICAS DO TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS

A uberização do trabalho surge como uma das manifestações mais notáveis da precarização laboral no século XXI, unindo fatores da reestruturação produtiva, avanço tecnológico e enfraquecimento da proteção social. Esse é um processo em que plataformas digitais facilitam a conexão entre prestadores de serviço e consumidores, ao mesmo tempo em que repassam aos trabalhadores os custos e riscos da atividade, mantendo o controle sobre algoritmos, tarifas, métodos de avaliação e acesso ao trabalho. Apesar de esse modelo ser muitas vezes visto como

sinônimo de inovação e flexibilidade, a literatura crítica mostra que a uberização representa uma nova forma de exploração e sub proletarização.

Para Antunes (2018), a uberização é um dos resultados mais notáveis da precarização estrutural do trabalho no século XXI. Na obra “O privilégio da servidão”, o autor explica o aparecimento de um “novo proletariado de serviços”, consequência direta das mudanças no capitalismo atual. Essa nova classe trabalhadora estaria sujeita a formas cada vez mais intensas de exploração, onde a jornada de trabalho é dividida e o controle ocorre de forma variada, muitas vezes invisível. De acordo com Antunes (2018):

> A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract*, o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores devem estar on-line para atender o trabalho intermitente (Antunes, 2018, p. 28).

Segundo Antunes (2020), os contratos intermitentes e a lógica do trabalho sob demanda, como exemplificado no modelo dos motoristas e entregadores de aplicativos, são parte de uma tendência mundial de fragmentação do trabalho, aumentada pelo uso da tecnologia como instrumento de controle e disciplina. O que é apresentado no discurso empresarial como inovação e autonomia, na realidade, se manifesta como precarização estrutural, o que o autor chama de “escravidão digital”. Antunes (2018; 2020) também associa a uberização ao que chama de privilégio da servidão, ou seja, à adoção, pelos próprios trabalhadores, de narrativas corporativas que idealizam a flexibilidade, ao mesmo tempo em que ocultam o aumento da exploração. Esse privilégio seria apenas uma ilusão, já que, ao invés de acumular capital e autonomia como promete a economia de plataforma, os trabalhadores apenas sobrevivem em meio a condições de instabilidade constante. Antunes considera que isso é uma versão moderna do que Marx se referiu como subsunção real do trabalho ao capital, agora intermediada por tecnologias digitais.

Seguindo o mesmo pensamento, Slee (2017) desmistifica a narrativa da chamada “economia de compartilhamento”. No livro “Uberização: a nova onda do trabalho precarizado”, o autor mostra como empresas como Uber, Airbnb e outras plataformas digitais utilizam um discurso de liberdade, empreendedorismo e inovação

para legitimar práticas de desregulação trabalhista. De acordo com Slee (2017), o que se observa é a implementação de um modelo de negócios que se baseia na diminuição de custos sociais e jurídicos, ao mesmo tempo em que transfere os riscos para o trabalhador. Apesar de esses trabalhadores serem classificados como autônomos, eles têm sua independência limitada por métodos de controle de algorítmico, avaliações frequentes e penalidades automáticas. Dessa forma, a liberdade vira uma forma “sofisticada” de subordinação, invisível, mas muito eficiente.

Slee (2017) acrescenta que a economia de compartilhamento é mais uma estratégia empresarial para conquistar mercados do que um modelo solidário, sustentada por discursos de inovação. Segundo Slee (2017, p. 56), “o compartilhamento serve de fachada para um capitalismo de plataforma que se apoia na precariedade, explorando a ausência de regulações trabalhistas e fiscais”. Ao analisar casos internacionais, o autor evidencia que o padrão se mantém em diversos países: diminuição de direitos, concentração de lucros em um pequeno número de empresas e aumento da vulnerabilidade para milhões de trabalhadores.

Já Abílio complementa, trazendo uma importante contribuição ao contextualizar a uberização no Brasil. Nos artigos “Uberização: subsunção real da viração” (2020) e “Uberização e plataformização do trabalho no Brasil” (2021), a autora explica como a informalidade histórica do país se combina com a plataformização, tendo como resultado formas especificas de exploração. Abílio cunha o conceito de autogerenciamento subordinado para explicar a contradição entre a promessa de autonomia e a realidade de controle: os funcionários organizam suas próprias rotinas e assumem todos os custos do trabalho (combustível, internet e manutenção de veículos ou equipamentos), mas continuam sujeitos a normas rígidas e a sistemas de avaliação definidos de forma independente pelas plataformas. No Brasil, essa dinâmica é influenciada por desigualdades sociais, regionais e raciais, que aumentam a vulnerabilidade de boa parte da população que busca esses trabalhos como uma opção para sobreviver.

Abílio (2020; 2021) aprofunda essa discussão ao mostrar que a uberização não emerge de um “vazio regulatório”, mas de um país com uma longa e profunda informalidade. A autora defende que as plataformas digitais apenas modernizam a "viração" (a procura diária por trabalhos fragmentados e intermitentes) incorporandoa a um sistema de gestão algorítmica e extração de valor. Esse fenômeno é ainda mais

perverso porque agrava as desigualdades existentes. Estudos indicam que a maioria dos entregadores de aplicativos no Brasil é composta por homens jovens, negros e residentes de áreas periféricas urbanas, criando um perfil socialmente vulnerável que vê no trabalho por aplicativos uma das poucas opções de renda (Filgueiras; Cavalcante, 2020).

Pedro (2021), em um estudo disponível na biblioteca do Tribunal Superior do Trabalho, discute a questão de uma forma mais jurídica. Ele fala que a uberização desafia os métodos tradicionais para a definição do vínculo empregatício, já que a subordinação não se evidencia mais pela presença física do empregador, mas pelo controle digital realizado por meio de algoritmos. Do ponto de vista do autor, essa mudança demanda uma reflexão sobre como o Direito do Trabalho pode ajustar seus conceitos sem comprometer a sua função protetora. Da mesma forma, Souza e Garcia (2023) abordam as consequências da falta de uma regulação clara para os trabalhadores de plataforma, destacando direitos como o da desconexão e a importância de garantir formas básicas de proteção social para esses profissionais. Os autores afirmam que o objetivo não é apenas atualizar a CLT, mas também evitar um retrocesso histórico nos direitos sociais, se a narrativa da autonomia continuar a ser usada para esconder relações de dependência econômica e vulnerabilidade.

Outras pesquisas também reforçam esse cenário crítico. Grohmann (2020) observa que as plataformas desenvolvem seus próprios sistemas normativos, baseados em termos de uso e mecanismos de autorregulação que muitas vezes entram em conflito com as leis estatais. Zóboli *et al.* (2021) examinam o movimento Breque dos *Apps*[11] e mostram como a precarização enfrentada pelos entregadores

levou ao surgimento de novas formas de mobilização coletiva, mesmo que fora dos formatos tradicionais dos sindicatos. Essas pesquisas mostram que a uberização não é apenas um fenômeno econômico ou tecnológico, mas também político e jurídico, alterando os contornos da luta por direitos e da ação coletiva.

Ao contrário das formas tradicionais de trabalho, o *on-demand work* (trabalho sob demanda) difere pela falta de uma jornada fixa, pela ausência de um contrato

[11] O Breque dos Apps foi um movimento nacional de paralisação de entregadores de plataformas digitais (iFood, Rappi, Uber Eats, entre outras), ocorrido em 1º de julho de 2020 e com novos atos em setembro do mesmo ano (Zóboli *et al.*, 2021).

formal típico e pela administração quase que exclusiva por meio de aplicativos. O trabalhador só é chamado quando há necessidade, sem garantias mínimas de continuidade, e em várias situações não se forma vínculo empregatício.

Segundo a pesquisa da Fairwork Brasil [12] , apesar de as plataformas proporcionarem flexibilidade de horários, ainda existem diversas deficiências quanto à remuneração justa, segurança e transparência. O relatório chegou à conclusão de que nenhuma das principais empresas de entrega e transporte do Brasil cumpriu totalmente os cinco princípios de “trabalho justo”: pagamento, contrato, gestão, condições e representação[1]. Essa observação salienta que o trabalho em plataformas funciona em um contexto de precarização, onde a inovação tecnológica coexiste com a deterioração das garantias fundamentais. Observando o gráfico abaixo:

Plataforma	Nota (0 a 10)	Observações Principais
iFood	2	Falta de transparência contratual e ausência de representação coletiva
Uber	2	Remuneração instável e ausência de garantias sociais

[12] FAIRWORK BRASIL. Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany.

Rappi	1	Condições precárias e ausência de seguro
99	2	Baixa proteção social, contratos unilaterais
Loggi	3	Alguma formalização, mas insuficiente em termos de direitos

AVALIAÇÃO DO FAIRWORK BRASIL (2021)

O **Relatório Fairwork Brasil 2021** avaliou cinco grandes plataformas segundo critérios de “trabalho justo”: pagamento, contratos, gestão, condições e representação.

Tabela B.1 – Avaliação das plataformas segundo o Fairwork (2021)
Fonte: Fairwork Brasil (2021).

A subordinação algorítmica é um dos elementos principais desse modelo. Conforme elucidado por Abílio (2020), os funcionários de aplicativos não se reportam a um chefe visível, mas a sistemas de gestão fundamentados em algoritmos, avaliações contínuas dos clientes, bloqueios automáticos e classificações internas. Esse tipo de controle é silencioso e invisível, porém eficiente, caracterizando o que a autora chama autogerenciamento subordinado: os motoristas e entregadores estruturam suas próprias jornadas, mas dentro de limites rigorosos estabelecidos pela plataforma.

O discurso do "empreendedorismo de si" é outra dimensão importante, analisada por Slee (2017). O trabalhador é continuamente encorajado a se ver como um empresário individual, encarregado de seus lucros e despesas, mas na prática,

isso quer dizer que ele precisa assumir os custos de manutenção do veículo, combustível, equipamentos de proteção e contribuições previdenciárias, ao passo que a empresa mantém o controle sobre tarifas, prêmios e métodos de acesso ao trabalho. Para Slee, se trata de uma retórica que esconde a desigualdade da relação: “a economia de compartilhamento se apresenta como um modelo de liberdade, mas opera como uma sofisticada forma de exploração” (Slee, 2017, p. 42).

No Brasil, os dados científicos corroboram o alcance desse fenômeno. O IBGE (2022) estima que 1,49 milhão de pessoas trabalha de forma regular em plataformas digitais, o que corresponde a aproximadamente 1,7% da população ocupada. Outros estudos, como o de Fioravanti *et al*. (2023), indicam que esse total pode aumentar

para 11,4 milhões de trabalhadores, levando em conta aqueles que usam aplicativos como uma fonte adicional de renda. Ademais, o relatório da Data Privacy Brasil (2024) já mencionado neste trabalho anteriormente indica que 77% dos trabalhadores de aplicativos têm menos de 40 anos e pertencem, em sua maioria, a grupos socialmente vulneráveis, o que evidencia ainda mais a natureza desigual e excludente desse

modelo, como vemos ilustrado no gráfico abaixo:

– DADOS DO IBGE SOBRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS

Categoria	Número Estimado	Percentual sobre Ocupados
Motoristas de aplicativo (Uber, 99)	840 mil	0,9%
Entregadores por aplicativo (iFood, Rappi)	650 mil	0,8%
Total	1,49 milhão	1,7%

(2022)

Segundo a “PNAD Contínua: características adicionais do mercado de trabalho 2022”, o Brasil contava com cerca de **1,49 milhão de trabalhadores** atuando regularmente em plataformas digitais, o que representa aproximadamente **1,7% da população ocupada**.

Tabela A.1 – Trabalhadores em aplicativos de transporte e entrega (Brasil, 2022)
Fonte: IBGE (2022).

Durante a pandemia de COVID-19, o crescimento das plataformas foi ainda mais notável, pois, de acordo com o IPEA (2021), milhares de trabalhadores que perderam empregos formais recorreram a aplicativos de transporte e entrega como uma forma de sustento. Durante esse tempo, movimentos como o Breque dos *Apps* ganharam destaque ao denunciar as péssimas condições de trabalho e exigir direitos fundamentais, como aumento do salário-mínimo por entrega e fornecimento de equipamentos de proteção.

Dessa forma, as relações de trabalho em plataformas digitais são contraditórias. Por um lado, proporcionam flexibilidade e possibilidades de rápida inserção no mercado; mas por outro, reforçam a precarização, ocultam os vínculos trabalhistas e transferem os riscos para os empregados. Sendo assim, a análise de todo esse movimento precisa ser feita através de uma reflexão crítica acerca dos princípios da legislação trabalhista e da necessidade de novas formas de regulação, assunto que será explorado mais detalhadamente na próxima seção.

O conceito de precarização proposto por Antunes; a crítica de Slee à economia de compartilhamento como uma fachada para desregulação; e a ideia de autogerenciamento subordinado de Abílio, que evidencia a singularidade da experiência brasileira, juntamente com análises jurídicas recentes, possibilitam afirmar que a uberização não só implica uma mudança nas formas de organização do trabalho, mas também um desafio significativo à essência do Direito do Trabalho.

4 OS DESAFIOS LEGISLATIVOS APRESENTADOS

O pós-fordismo ou regime de acumulação flexível apareceu por causa da saturação dos mercados, intensificação da concorrência internacional e progresso das tecnologias da informação. Essa nova fase foi caracterizada pela descentralização da produção, terceirização, automação e aumento da precarização do trabalho (Antunes, 2018). Castells (1999), sociólogo, considerou essa época como a consolidação da “sociedade em rede”, quando os fluxos de capital, informação e trabalho começam a se estruturar de forma global, diminuindo a habilidade de proteção dos estados nacionais.

No Brasil, esse processo teve como resultado alterações na estrutura do mercado de trabalho. Devido ao avanço da globalização e das reformas neoliberais a partir dos anos 1990, foi possível observar um aumento da informalidade, um enfraquecimento dos sindicatos e uma flexibilização das regras trabalhistas. De forma

mais recente, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) reforçou esse movimento quando legalizou modalidades de contratação mais flexíveis, como o contrato intermitente e a expansão da terceirização. Mesmo que seja defendida como uma medida de modernização e incentivo à criação de empregos, essa reforma recebeu críticas de alguns setores da doutrina trabalhista por enfraquecer direitos históricos e aumentar a insegurança (Delgado, 2018).

É nesse contexto que surge a *gig economy* (ou economia de bicos), caracterizada por vínculos de trabalho repartidos, sem vínculo formal e intermediados por plataformas digitais. Como pensa Slee (2017), o discurso corporativo que descreve a *gig economy* como uma chance de autonomia e liberdade age, em várias situações, como uma tática para legitimar modelos de negócios fundamentados na desregulamentação e na transferência de riscos para o trabalhador. A precarização, antes ligada apenas a setores marginalizados do mercado de trabalho, começa a se expandir e a ocupar um papel central no capitalismo atual.

Esse processo foi acelerado pela disseminação de plataformas digitais no Brasil. De acordo com uma pesquisa do IBGE (2022)[13], aproximadamente 1,5 milhão

de trabalhadores atuam regularmente em aplicativos. Esse número pode aumentar para 11,4 milhões se incluirmos aqueles que usam esse tipo de trabalho como uma fonte de renda adicional (Fioravanti *et al.*, 2023). A crise econômica estrutural, junto com os efeitos da pandemia de COVID-19, acelerou ainda mais esse acontecimento, e isso fez com que a uberização se tornasse uma das manifestações mais evidentes da mudança no mundo do trabalho.

Desse modo, o trabalho contemporâneo mostra uma reestruturação nas relações sociais, passando da rigidez fordista à flexibilidade do pós-fordismo e da hierarquia fabril ao controle algorítmico. Esse caminho histórico é necessário para entender os desafios que o Direito do Trabalho enfrenta atualmente, pois ainda está preso a categorias criadas em um contexto muito diferente da realidade da economia de plataformas.

---

[13] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Características adicionais do mercado de trabalho — 2022. Rio de Janeiro:

O trabalho realizado por meio de plataformas digitais apresenta desafios significativos para a regulação jurídica. Diferentemente das relações de trabalho tradicionais, caracterizadas por subordinação formal, jornada fixa e vínculo empregatício claro, os trabalhadores de plataforma atuam em um ambiente marcado pela intermediação algorítmica, pela aparente autonomia e pela flexibilidade absoluta. Essa configuração dificulta a aplicação direta da legislação trabalhista clássica e coloca em xeque princípios fundamentais do Direito do Trabalho. É importante

ressaltar que essa discrepância entre a realidade socioeconômica e as categorias jurídicas não ocorre apenas no Brasil. Em nações como Espanha, Reino Unido e Estados Unidos, enfrenta-se o mesmo desafio: como integrar relações mediadas por algoritmos em sistemas normativos projetados para interações presenciais, com supervisão direta? Um exemplo disso é a *Ley Rider* (2021) na Espanha, que estabeleceu a presunção de vínculo empregatício entre entregadores de aplicativos e plataformas digitais, obrigando-as a inscrever os trabalhadores na seguridade social. No Reino Unido, motoristas da Uber têm sido considerados "*workers*" por decisões

judiciais, uma categoria que fica entre autônomos e empregados e que lhes assegura direitos fundamentais, como férias e salário-mínimo. Esses exemplos internacionais

IBGE, 2023. 126 p. (Coleção Ibgeana). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102025_informativo.pdf. Acesso em: 10 set. 2025.

mostram que a uberização não é apenas um problema local, mas um desafio global, e que diferentes ordenamentos já ensaiam caminhos regulatórios diversos.

Entre os principais desafios, destaca-se a identificação do vínculo laboral. A ausência de hierarquia formal e de controle direto não significa ausência de subordinação econômica e tecnológica, mas a judicialização desses casos demanda prova robusta e interpretação criteriosa, tornando incerta a efetivação de direitos como férias, 13º salário, FGTS e proteção previdenciária.

Outro desafio relevante é a garantia de remuneração justa e condições de trabalho dignas, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho

(OIT). A Convenção nº 100 (1951) sobre igualdade de remuneração e a Recomendação nº 198 (2006) sobre trabalho decente enfatizam que todo trabalhador deve ter acesso a condições mínimas de dignidade, segurança e proteção social. No entanto, o modelo das plataformas, ao priorizar algoritmos de distribuição de tarefas e pagamentos baseados em produtividade imediata, cria um cenário em que essas garantias se tornam fragmentadas ou inexistentes.

A segurança e a proteção social também se apresentam como desafios críticos. O trabalho em plataformas expõe os trabalhadores a riscos diversos (acidentes de trânsito, violência urbana, sobrecarga de jornadas) sem acesso automático aos mecanismos tradicionais de seguro, previdência ou assistência social. Isso evidencia a necessidade de soluções regulatórias que conciliem flexibilidade tecnológica com a proteção mínima exigida pelo conceito de trabalho decente da OIT. No caso brasileiro, a ausência de legislação específica faz com que a proteção social dependa principalmente de decisões judiciais esparsas ou de iniciativas voluntárias das plataformas, como seguros por acidente contratados de forma privada. Contudo, tais mecanismos são seletivos e parciais, não alcançando a totalidade dos trabalhadores nem cobrindo integralmente os riscos enfrentados no cotidiano. Estudos do DIEESE (2022) apontam que mais de 70% dos motoristas e entregadores arcam integralmente com custos de manutenção, combustível, alimentação e internet, sem qualquer tipo de reembolso ou compensação, o que intensifica a transferência dos riscos para o trabalhador e evidencia a fragilidade do modelo atual.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da 113ª Conferência Internacional do Trabalho, tem enfatizado a necessidade de regulamentação do trabalho em plataformas digitais, visando assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de condições de trabalho decentes. A OIT propõe a adoção de normas que considerem a realidade do trabalho digital, equilibrando a flexibilidade proporcionada pelas plataformas com a garantia de direitos fundamentais

Além disso, a fragmentação das responsabilidades entre as plataformas e os prestadores de serviço dificulta a fiscalização e a aplicação de normas trabalhistas. A descentralização geográfica e a escala digital ampliam o alcance do trabalho, mas dificultam o controle estatal e a implementação de políticas públicas eficazes. A formação de sindicatos robustos e representativos é dificultada pela fragmentação espacial, falta de um local físico de trabalho e elevada rotatividade. Mesmo assim,

movimentos como o Breque dos Apps, realizado em diversas cidades brasileiras em 2020 e 2021, demonstraram que é viável organizar greves e paralisações, mesmo diante de uma situação de dispersão geográfica. Esses protestos, organizados principalmente por meio das redes sociais, exigiam salários mais altos, diminuição das taxas cobradas pelas plataformas e fornecimento de equipamentos de proteção individual. A emergência dessas novas formas de mobilização coletiva indica que a discussão legislativa também precisa considerar o papel da representação sindical e a adaptação das instituições tradicionais às dinâmicas digitais.

Por fim, a dinâmica econômica global e a grande massa de trabalhadores disponíveis tornam o tema ainda mais complexo. A competitividade imposta pelo mercado digital cria pressão para que os trabalhadores aceitem condições adversas, reforçando a necessidade de regulamentação inovadora, que combine a tecnologia com mecanismos de proteção social, garantias contratuais mínimas e observância plena aos princípios de trabalho digno da OIT.

Em síntese, o desafio regulatório do trabalho em plataformas digitais reside em conciliar inovação tecnológica e produtividade com a manutenção de direitos fundamentais, de modo a assegurar que a modernização do trabalho não se dê à custa da precarização ou da violação dos princípios centrais do trabalho decente.

4.1 A CLT E SEUS LIMITES FRENTE À UBERIZAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), implementada em 1943, foi criada num contexto de relações de trabalho fordistas, baseadas na hierarquia presencial, em jornada fixa e subordinação direta. Seus fundamentos centrais (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação) formam os critérios clássicos para a caracterização do vínculo empregatício no Brasil (Delgado, 2017).

Mas, a emergência das plataformas digitais desafia esses conceitos, já que os trabalhadores de aplicativos são oficialmente considerados autônomos ou "parceiros", porém, na realidade, realizam tarefas que indicam características de uma relação de emprego: exclusividade de fato, dependência financeira e subordinação intermediada por algoritmos. Pedro (2021) aponta que o desafio reside em entender que a

subordinação atual não se limita ao ambiente presencial, podendo se manifestar de maneira algorítmica, por meio do controle exercido por meio de aplicativos.

Esse conflito causa uma controvérsia na jurisprudência do Brasil; em várias decisões, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) negou a existência de vínculo entre motoristas e Uber, alegando que não há subordinação direta, pois o trabalhador pode ligar ou desligar o aplicativo e decidir quando trabalhar. Por outro lado, alguns Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) admitiram vínculos em situações particulares, especialmente quando foi comprovada a dependência financeira do empregado e a plataforma exerceu controle sobre as condições de realização do serviço[14].

Em setembro de 2023, a 8ª Turma do TST[15] reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber. A decisão considerou que a relação apresentava os elementos típicos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, como subordinação, pessoalidade e habitualidade. Destacou-se que o motorista não tinha

autonomia para definir o preço da corrida, a comissão recebida ou a forma de prestação do serviço, o que evidenciou a subordinação jurídica direta, mesmo que mediada por sistema tecnológico. A decisão reforça que o controle exercido por algoritmos pode equivaler ao controle tradicional exercido pelo empregador.

O Supremo Tribunal Federal (STF) também foi provocado a se pronunciar, porém, até agora, não estabeleceu um entendimento vinculante sobre o assunto. Em

2020, ao julgar um recurso extraordinário sobre a constitucionalidade de novas modalidades de contratação, o ministro Luís Roberto Barroso enfatizou a necessidade de uma interpretação evolutiva da CLT, visando equilibrar a proteção do trabalhador com a preservação da inovação tecnológica.

---

[14] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo 0011359-34.2019.5.03.0184. Belo Horizonte, 15 mar. 2021.

[15] RDP, Brasília, Vol.20, n. 107, 187-213, jul/out. 2023, DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7270 | ISSN:22361766.

Em dezembro de 2023, a 1ª Turma do STF[16] negou o vínculo de emprego entre motorista e o aplicativo Cabify, considerando que a empresa atuava apenas como intermediária, permitindo autonomia na prestação de serviços. A decisão reafirmou que a subordinação, elemento essencial para a configuração do vínculo empregatício, não se configurava na prestação de serviços mediada por aplicativos digitais.

Para a doutrina, há duas principais correntes. A primeira, de natureza mais convencional, defende que é totalmente possível aplicar os critérios da CLT às plataformas, apenas reinterpretando o conceito de subordinação para abranger a gestão algorítmica (Abílio, 2020; Antunes, 2020). A segunda propõe a criação de uma categoria jurídica intermediária, parecida com a utilizada em outros países, que conceda direitos básicos aos trabalhadores autônomos de plataformas sem aplicar a eles o regime completo da CLT (Souza; Garcia, 2023).

Independentemente da solução normativa, a CLT, em sua versão original, apresenta aparente limitações em relação à uberização. Conforme sintetizado por Delgado (2018), a legislação trabalhista foi criada para resguardar o trabalhador diante do poder disciplinar direto do empregador. No entanto, no modelo das plataformas, o

controle é exercido de forma indireta, difusa e automatizada, o que demanda novas interpretações e adaptações institucionais.

Assim, a análise crítica indica que o desafio central está em conciliar inovação e proteção social: nem negar o vínculo de forma absoluta, o que reforça a precarização, nem simplesmente impor o regime clássico da CLT, que pode não se adequar às dinâmicas de flexibilidade do trabalho digital. A experiência comparada, a ser discutida na próxima seção, oferece pistas sobre caminhos regulatórios possíveis.

4.2 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

[16] GUIMARÃES, Arthur. STF: 1ª Turma cassa decisão que reconheceu vínculo entre motorista e aplicativo. 2023. Disponível em: https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-1a-turma-cassadecisaoquereconheceu-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo. Acesso em: 21 set. 2025.

O debate acerca da regulamentação do trabalho em plataformas digitais não ocorre apenas no Brasil, vários países estão lidando com o desafio de enquadrar juridicamente esse modelo, tentando equilibrar a proteção dos trabalhadores e a preservação da inovação tecnológica. As experiências internacionais oferecem indicações relevantes para considerar métodos de controle no cenário brasileiro.

Um dos debates mais avançados na União Europeia é a Diretiva de Trabalho em Plataformas, que foi apresentada pela Comissão Europeia em 2021. O texto, que ainda está em discussão entre o Parlamento e o Conselho, define um conceito legal de vínculo de trabalho sempre que alguns critérios forem atendidos, como o controle sobre salário, horário de trabalho ou comportamento do funcionário. O objetivo é diminuir a "falsa autonomia" dos trabalhadores de aplicativos, assegurando a eles direitos básicos, como salário-mínimo, férias e previdência.

O Digital Market Act[17] (DMA) foi publicado no Diário Oficial da União Europeia em outubro de 2022, representando um marco regulatório de grande relevância. O documento reconhece o papel central das plataformas digitais na economia europeia

e estabelece limites aos chamados gatekeepers ou “controladores de acesso” — empresas-aplicativo de grande porte capazes de distorcer a competição no mercado. O objetivo do DMA é criar um ambiente de maior contestabilidade, por meio de regras

específicas para o setor, contemplando a proteção da concorrência, dos dados coletados pelas plataformas e, sobretudo, do trabalho realizado no contexto da economia digital.

No que se refere aos trabalhadores, a diretiva evidencia a precariedade das condições laborais nas plataformas digitais, propondo medidas para melhorar o trabalho e garantindo direitos básicos, mesmo diante da resistência de alguns Estados-membros. Os principais pontos de atenção estão relacionados à classificação do status do trabalhador, à transparência e à responsabilidade na gestão algorítmica.

[17] Regulamento (UE) 2022/2065 do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de outubro de 2022 relativo a um mercado único para os serviços digitais e que altera a Diretiva 2000/31/CE. Disponível em: https://eurlex.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj?eliuri=eli%3Areg%3A2022%3A2065%3Aoj&locale=pt. Acesso em: 21 set. 2025.

A diretiva trata de forma uniforme trabalhadores que prestam serviços presencialmente, como motoristas de aplicativos, e aqueles que atuam exclusivamente online, como colaboradores da MTurk (Amazon) ou empresas

similares, estabelecendo igualdade de tratamento entre diferentes formas de trabalho digital (art. 2º, Diretriva EU 2022/2065). Seu alcance pretende incluir situações em que a relação profissional não esteja claramente definida, ampliando o reconhecimento de vínculos laborais em contextos ambíguos.

Um dos princípios centrais da diretiva é a presunção de emprego, que transfere o ônus da prova para as plataformas, reforçando a “primazia dos fatos” (art. 3º, Directiva EU 2022/2065). O instrumento considera que o controle algorítmico exercido pelas plataformas é uma forma de subordinação, independentemente da classificação formal da relação. A presunção de vínculo empregatício deve ser aplicada quando a plataforma controla o desempenho do trabalho, verificado pela ocorrência de, pelo menos, duas das seguintes condições: determinação da remuneração, imposição de regras de conduta e execução, fiscalização eletrônica, restrições à organização do trabalho ou à possibilidade de prestação de serviços para terceiros.

Kullmann (2021, p. 5) destaca que essa presunção legal funciona como um mecanismo de inversão do ônus probatório, cabendo às plataformas demonstrar, em caso de disputa judicial, que o trabalhador atua de forma efetivamente autônoma. O autor ressalta que a diretiva levanta questões sobre o valor do trabalho e o papel do Direito do Trabalho na proteção contra a exclusão de trabalhadores de plataforma das garantias legais, questionando se a ausência de proteção não comprometeria a própria função do Direito do Trabalho.

Além disso, a diretiva impõe deveres de transparência no uso de algoritmos, exigindo que as plataformas informem adequadamente trabalhadores e representantes sobre salários, classificação por avaliações de clientes e potencial de alocação de tarefas adicionais. Também estabelece a necessidade de interação humana para contestar decisões algorítmicas, incluindo desativação de contas, suspensão de pagamentos ou restrições de acesso ao trabalho (art. 17, Diretriva EU 2022/2065).

Em síntese, a Diretiva Europeia EU 2022/2065 representa um avanço regulatório significativo, ao garantir maior proteção aos trabalhadores de plataformas, reconhecer a subordinação exercida por meios tecnológicos e exigir maior transparência e responsabilidade na gestão algorítmica.

> Leão[18] (2023) considera que “especificamente em relação aos trabalhadores, a proposta reconhece a precariedade das condições de trabalho desenvolvida através das plataformas, se colocando claramente, no sentido de melhorar as condições de trabalho, sendo oposta, inclusive, à posição de alguns países membros.

As preocupações principais dessa diretiva se concentram na classificação do status do trabalhador; na transparência e responsabilidade na gestão algorítmica e – talvez o ponto de mais difícil implementação – no reforço das regras que vão impor a aplicabilidade da diretriz em todos os países.”

Em 2021, a Suprema Corte do Reino Unido reafirmou a decisão de que motoristas da Uber devem ser considerados trabalhadores (*workers*), uma categoria intermediária entre empregados e autônomos no direito britânico. Esta condição garante benefícios como salário-mínimo, férias pagas e descanso semanal, mesmo que não inclua todas as proteções oferecidas a funcionários formais. A decisão estabeleceu um precedente para outros setores e reforçou a ideia de que a flexibilidade das plataformas não dispensa a exigência de garantias mínimas.

Em 2021, a Espanha aprovou a Ley Rider, que exige que as empresas de entrega contratem seus entregadores como funcionários remunerados. A lei foi criada após várias decisões judiciais que confirmaram a relação de emprego entre a Glovo e seus funcionários. Apesar de a medida ter aumentado a proteção dos entregadores, ela também gerou divergências: algumas plataformas diminuíram suas operações no país, enquanto outras começaram a terceirizar serviços para empresas menores. Isso levantou o debate sobre a eficácia e o alcance da regulação.

---

[18] LEÃO, Demetrius Almeida. Trabalho através das plataformas digitais: da liquefação da modernidade à hermenêutica constitucional da solidariedade e do valor social do trabalho, pag. 126. 2023.

Na América Latina, existem vários exemplos. No Chile, a Lei 21.431 (2022) definiu o cargo de "trabalhador de plataformas digitais", diferenciando entre autônomos e dependentes, porém assegurando direitos básicos para ambos, como seguro contra acidentes e clareza nos critérios algorítmicos. Na Colômbia, propostas de lei para regulamentar o setor estão em tramitação desde 2020, porém ainda não foram aprovadas. No México, o debate está em sua fase inicial, com foco em iniciativas estaduais e municipais.

Em geral, as experiências internacionais mostram três modelos principais: (a) integração total ao sistema trabalhista tradicional, como na Espanha; (b) criação de uma categoria intermediária, como no Reino Unido e Chile; e (c) presunção de vínculo com base em critérios objetivos, conforme sugerido pela União Europeia. Cada solução traz benefícios e desafios, mas todas concordam na importância de prevenir a precarização excessiva e assegurar um conjunto básico de direitos para os trabalhadores de aplicativos.

No mesmo passo, o Brasil também enfrenta desafios próprios, que serão apresentados no próximo ponto.

4.3 PERSPECTIVAS E PROPOSTAS PARA O BRASIL

Nos últimos anos, o debate sobre a regulamentação das plataformas digitais no Brasil tem assumido um papel central na política e no direito. O Projeto de Lei Complementar (PLP) n.º 12/2024, enviado pelo Poder Executivo e elaborado com base no Grupo de Trabalho constituído no Ministério do Trabalho, é o ponto de partida concreto mais significativo. A proposta tem como objetivo equilibrar duas metas claras: manter a liberdade dos motoristas para definir seus horários e carga horária, e ao mesmo tempo, assegurar um conjunto básico de direitos e proteção previdenciária (como inclusão previdenciária, auxílio acidente, pensão, transparência de dados, entre outros). Abaixo vemos alguns trechos da PLP 12/24 :

– TRECHOS DO PLP 12/2024 (REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS)

Tabela C.1 – Trabalho em Plataformas Digitais

Art. 1º – Esta Lei Complementar dispõe sobre os direitos, deveres e garantias aplicáveis às relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais de transporte remunerado privado individual de passageiros e de entrega de mercadorias.
Art. 3º – O motorista de aplicativo ou entregador parceiro tem direito a: I – contribuição previdenciária, na condição de segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, com recolhimento compartilhado entre plataforma e trabalhador; II – seguro contra acidentes pessoais, custeado pela plataforma, válido durante o período de conexão; III – acesso a informações claras e transparentes sobre os critérios de funcionamento do algoritmo de distribuição de corridas e entregas; IV – contestar penalidades, bloqueios ou desligamentos por meio de canais de recurso acessíveis e imparciais;
Art. 10 – O tempo de conexão do trabalhador não poderá ultrapassar 12 (doze) horas diárias, sendo obrigatória a observância de intervalos de descanso de, no mínimo, 6 (seis) horas entre jornadas.
Art. 15 – As plataformas deverão assegurar a disponibilização de informações estatísticas periódicas ao Poder Público, garantindo transparência quanto ao número de trabalhadores ativos, remuneração média, tempo de conexão e taxas de bloqueio.

Fonte: Brasil (2024).

V – liberdade para escolher horários de conexão e aceitar ou recusar chamadas sem caracterização de vínculo empregatício.

Art. 7º – A remuneração mínima por hora de conexão será calculada com base em parâmetros definidos em regulamento, observando:

I – garantia de valor mínimo líquido por hora;

II – separação entre remuneração de serviço e reembolso de custos (combustível, manutenção etc.);

III – atualização periódica dos valores conforme indicadores oficiais de inflação e custo de vida.

Dentre as medidas que receberam destaque público e técnico no texto e nas discussões estão a criação de mecanismos de remuneração mínima ou referência horária, restrições ao tempo máximo de conexão diária (por exemplo, a proposta, nas versões debatidas, de um limite de 12 horas de conexão) e diretrizes para a formação da remuneração (distinção entre a parcela de serviços e a parcela de reembolso de custos). O próprio governo divulgou essas propostas, que foram analisadas pela imprensa e pelo Legislativo. Do ponto de vista jurídico e acadêmico, as opções de regulação debatidas no Brasil e no exterior podem ser agrupadas nos seguintes modelos principais:

- Presunção legal de vínculo (ou critérios objetivos): com base em propostas da União Europeia e em ações de alguns países, a ideia é definir critérios objetivos que criem uma presunção de vínculo quando cumpridos (controle de tarifas, cumprimento de horários, exclusividade etc.). Isso permite a proteção judicial do trabalhador sem exigir automaticamente a equiparação total à CLT. Por exemplo, a Comissão Europeia tem sugerido ferramentas nesse sentido.
- Categorias jurídicas intermediárias (*status* híbrido / *worker* / 'trabalhador por plataforma'): modelo que concede direitos básicos (salário-mínimo, férias proporcionais, descanso, contribuições previdenciárias) sem oferecer todas as proteções do emprego formal. A decisão da Suprema Corte do Reino Unido, que classificou motoristas como trabalhadores, e a Ley Rider espanhola, que exigiu contratação direta em serviços de entrega, servem como precedentes que influenciam essa discussão comparativa.
- Modelos de benefícios portáveis: em vez de associar benefícios ao emprego convencional, propõem-se sistemas em que plataformas e/ou fundos

contribuem para um conjunto de direitos (como aposentadoria, seguro de saúde e seguro contra acidentes) que seguem o trabalhador, independentemente da plataforma.

- Regulação da gestão algorítmica e transparência: assegurar que os algoritmos responsáveis pela alocação de tarefas, classificação e penalidades sejam passíveis de auditoria e transparência; estabelecer meios para que os trabalhadores possam contestar e acessar esses dados. A ILO e pesquisas internacionais enfatizam a necessidade urgente de estabelecer normas para o gerenciamento algorítmico a fim de salvaguardar os direitos dos trabalhadores e evitar a discriminação automatizada.
- Direito à desconexão e limites de jornada de conexão: ampliar as proteções discutidas para o teletrabalho, ajustadas ao contexto das plataformas, a fim de evitar jornadas obrigatórias disfarçadas de “autonomia” (por exemplo, limites diários de conexão, tempo mínimo de descanso entre jornadas). Propostas e a agenda regulatória do Executivo mencionaram essa medida.

No Brasil, o PLP 12/2024 sintetiza várias dessas questões em um texto que tem como objetivo garantir proteção previdenciária e condições mínimas sem estabelecer o vínculo de emprego convencional, deixando claro uma alternativa de “autonomia com direitos”. O Ministério do Trabalho descreve a proposta como resultado do diálogo entre trabalhadores, empresas e governo. Além disso, o projeto já gerou notas técnicas, como as da Procuradoria-Geral do Trabalho, e foi objeto de discussões no Congresso. Apesar disso, o processo tem sido contencioso e não há acordo entre os parlamentares sobre a classificação final (vínculo reconhecido vs. *status* híbrido), o que se reflete nas mudanças sugeridas e nos recursos de audiência pública.

- **Principais vantagens e riscos das alternativas:**
  - Vantagens: os modelos híbridos e o PLP 12/2024 têm o potencial de garantir de forma rápida direitos básicos (como previdência, seguro, remuneração mínima e transparência), diminuir a insegurança e prevenir a desproteção completa de milhões de trabalhadores; a presunção de vínculo simplifica a atuação judicial e a reparação de direitos. A regulamentação de algoritmos e a demanda por transparência aumentam a previsibilidade e possibilitam a supervisão.

- Riscos e desafios: as plataformas podem responder com deslocamento de operações (terceirização, saída de mercado) ou estratégias de evasão; a criação de “categorias intermediárias” pode levar a uma proteção insuficiente se os direitos garantidos forem muito restritos; benefícios portáveis demandam coordenação institucional e contribuições contínuas, o que gera resistência política e técnica; por último, *enforcement* e fiscalização representam desafios práticos em um mercado fragmentado e digital. Os casos da Espanha demonstram que resultados relevantes (*Ley Rider*) provocaram discussões sobre a diminuição de operações ou terceirização por parte das empresas.

- **Sugestões de política pública (com base na literatura e na experiência internacional):**
  - Aprovar um marco mínimo (por meio de PLP ou lei específica) que assegure previdência, seguro contra acidentes, direito à desconexão e transparência algorítmica, sem restringir de imediato todos os aspectos da autonomia do trabalhador — ou seja, um “piso de direitos” que não exija o reconhecimento completo do vínculo. O PLP 12/2024 segue nessa direção e já apresenta disposições relativas à inclusão previdenciária e à transparência.
  - Estabelecer uma presunção legal reversível de vínculo com base em critérios objetivos (controle de preço/hora, restrições à recusa de ordens, disponibilidade obrigatória), simplificando a comprovação judicial em casos de subordinação efetiva; ao mesmo tempo, possibilitar uma prova contrária sólida.
  - Como sugerido pela OIT, é necessário estabelecer requisitos de transparência algorítmica (acesso a dados, explicações para penalidades, canais de contestação) e exigir auditorias independentes regulares sobre práticas de gestão automatizada.
  - Analisar e implementar modelos de benefícios portáteis, envolvendo plataformas, governo e fundos setoriais, a fim de assegurar cobertura previdenciária e seguros sem vincular o direito às empresas. A literatura indica viabilidade técnica, porém enfatiza a importância de uma regulamentação clara.

- Reforçar os mecanismos de representação coletiva (como o reconhecimento de associações e representações dos trabalhadores de plataforma, além da negociação setorial) e simplificar os processos de contratação coletiva ou acordos que estabeleçam pisos salariais e normas operacionais.

A experiência internacional e o debate técnico indicam que não existe uma solução única e incontestável: cada opção envolve compensações entre proteção e flexibilidade. No Brasil, o PLP 12/2024 representa uma tentativa pragmática de assegurar um conjunto básico de direitos sem romper imediatamente com a autonomia que muitos trabalhadores demandam. No entanto, a eficácia de qualquer solução dependerá de ferramentas adicionais, como fiscalização, transparência algorítmica, proteção previdenciária que de fato funcione e mecanismos de participação dos trabalhadores, além da atenção às respostas do mercado (subcontratação, diminuição da oferta), que podem comprometer os objetivos da proteção social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a análise feita ao longo deste estudo foi possível entender como a uberização do trabalho constitui uma das mudanças mais significativas e desafiadoras nas relações de trabalho atuais. O caminho histórico, desde a consolidação do fordismo até as formas atuais de trabalho digital sob demanda, mostrou que a mudança das garantias tradicionais está ligada aos processos de globalização, flexibilização e progresso tecnológico.

A uberização vai além de uma inovação organizacional, representando uma nova fase da precarização estrutural do trabalho, que tem como característica a subordinação algorítmica e transferência de riscos para o trabalhador. Essa visão foi corroborada por outros autores consultados, que destacaram que a retórica da autonomia e do empreendedorismo pessoal muitas vezes esconde situações de dependência econômica e fragilidade social.

O estudo mostrou que o modelo de trabalho por aplicativos, apesar de proporcionar flexibilidade e rápida inserção no mercado, está ligado a processos de precarização estrutural. Esses processos são marcados pela transferência de riscos

ao trabalhador, falta de garantias mínimas e subordinação algorítmica. A uberização é entendida como uma manifestação de um capitalismo digital que agrava as desigualdades, enquanto se apresenta com a retórica da autonomia e do empreendedorismo individual, com base nas contribuições teóricas de Antunes, Slee e Abílio.

O presente trabalho permitiu analisar as transformações do mundo do trabalho frente à expansão das plataformas digitais, fenômeno amplamente denominado “uberização”. Inicialmente, constatou-se que o trabalho tradicional, regulado por normas consolidadas, foi estruturado historicamente com base em modelos como fordismo, taylorismo e toyotismo, que estabeleceram princípios de subordinação, estabilidade e proteção social. Com a globalização e o avanço tecnológico, essas estruturas foram gradualmente sendo flexibilizadas, abrindo espaço para novas formas de organização do trabalho, caracterizadas por maior fragmentação e precarização.

No contexto brasileiro, esse processo se intensificou devido à presença de um amplo mercado de trabalho informal e à facilidade de implementação de soluções tecnológicas que mediam relações de trabalho. Nesse cenário, plataformas como Uber, 99 e iFood consolidaram-se como atores centrais, oferecendo flexibilidade aos trabalhadores, mas também impondo desafios inéditos à proteção laboral. O estudo identificou que a relação entre plataforma e trabalhador é marcada por autonomia aparente, controle algorítmico e remuneração variável, elementos que tornam complexa a caracterização de vínculo empregatício.

Milhões de trabalhadores no Brasil estão envolvidos em trabalho mediado por aplicativos, tanto de forma regular quanto como complemento de renda. Pesquisas do IBGE (2022) e de centros de estudo corroboram que essa inclusão ocorre, em grande parte, em condições informais e precárias. Esse processo foi acelerado pela pandemia de COVID-19, que tanto aumentou a participação dos trabalhadores quanto a importância econômica das plataformas.

A análise jurisprudencial mostrou que o reconhecimento do vínculo empregatício em trabalhadores de plataforma ainda é divergente, revelando a necessidade de um debate jurídico aprofundado. Enquanto algumas decisões

reconhecem subordinação, pessoalidade e habitualidade como suficientes para configurar relação de emprego, outras enfatizam a autonomia e a liberdade do trabalhador para organizar sua jornada e aceitar ou recusar tarefas, afastando a subordinação jurídica.

No plano internacional, a Diretiva Europeia EU 2022/2065 e o Digital Market Act (DMA) evidenciam um esforço regulatório robusto para enfrentar a precarização do trabalho em plataformas, estabelecendo mecanismos de presunção de vínculo empregatício, transparência na gestão algorítmica e responsabilidades das plataformas. O estudo revelou que a legislação europeia busca uniformizar o tratamento entre trabalhadores que atuam presencialmente e aqueles que prestam serviços exclusivamente online, reconhecendo que o controle exercido pelas plataformas configura uma forma de subordinação.

Em suma, o trabalho demonstrou que a uberização do trabalho representa uma mudança estrutural significativa, colocando em conflito modelos clássicos de proteção do trabalhador com novas formas de organização econômica mediada por tecnologia. O estudo permitiu identificar os principais desafios regulatórios, jurisprudenciais e sociais, estabelecendo uma base sólida para reflexão crítica e formulação de propostas de intervenção normativa.

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidencia que a uberização do trabalho apresenta múltiplos impactos sobre os trabalhadores, o mercado e o Direito do Trabalho. Se, por um lado, a flexibilização proporcionada pelas plataformas digitais oferece liberdade para que os trabalhadores escolham horários e atividades, por outro, essa autonomia é limitada pelo controle algorítmico, que estabelece regras de conduta, padrões de desempenho e penalizações automáticas. Tal configuração cria uma relação híbrida entre autonomia e subordinação, que desafia os parâmetros clássicos da legislação trabalhista.

Do ponto de vista social, observa-se que a uberização tende a ampliar a precarização e a vulnerabilidade econômica, sobretudo em países com elevado contingente de trabalhadores informais. A ausência de garantias trabalhistas clássicas, como salário mínimo, férias remuneradas e contribuição previdenciária automática, reforça a instabilidade e a exposição dos trabalhadores a riscos, incluindo acidentes e

perda de renda. Além disso, o uso de avaliações de clientes como ferramenta de controle reforça uma lógica meritocrática parcial, muitas vezes desvinculada de critérios objetivos de proteção laboral.

No campo jurídico, o estudo revelou que o fenômeno da uberização expõe lacunas na legislação brasileira, já que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais normas foram historicamente estruturadas para relações de emprego tradicionais. A divergência jurisprudencial sobre o reconhecimento de vínculo empregatício evidencia a dificuldade de aplicação direta das normas tradicionais às novas formas de trabalho, tornando urgente a criação de marcos regulatórios adaptativos, capazes de equilibrar flexibilidade, proteção e inovação tecnológica.

A experiência europeia, por meio da Diretiva EU 2022/2065 e do Digital Market Act, demonstra que é possível estabelecer mecanismos regulatórios que contemplem a presunção de vínculo empregatício, a transparência na gestão algorítmica e a responsabilização das plataformas. Isso evidencia que o Direito do Trabalho pode evoluir para proteger trabalhadores mesmo em contextos digitais, preservando princípios de dignidade, justiça e segurança econômica, ao mesmo tempo em que se adapta às transformações tecnológicas.

Por fim, a reflexão crítica aponta que a uberização não deve ser compreendida apenas como um fenômeno econômico ou tecnológico, mas como um desafio estrutural ao modelo tradicional de proteção ao trabalho, exigindo repensar tanto os conceitos de subordinação e autonomia quanto os mecanismos de garantia de direitos mínimos, de modo a assegurar que o avanço tecnológico não resulte em exclusão social ou laboral.

Assim, no âmbito jurídico, foi possível observar que a CLT enfrenta desafios consideráveis ao lidar com essas novas modalidades de trabalho. A variação da jurisprudência entre TRTs e TST, juntamente com a falta de uma definição clara no STF, evidenciam o desafio de adaptar critérios estabelecidos em 1943 a um cenário de gestão digital e fragmentada. Essa lacuna regulatória reforça a urgência de soluções normativas, sob pena de perpetuar a precarização.

A análise das experiências internacionais revelou que não há um único padrão de regulação. Enquanto a Espanha escolheu a integração completa ao regime

tradicional (*Ley Rider*), o Reino Unido estabeleceu uma categoria intermediária (*workers*), e a União Europeia está progredindo para um sistema de presunção de vínculo. Na América Latina, experiências como a do Chile indicam a adoção de formatos híbridos, garantindo direitos básicos para trabalhadores autônomos e dependentes.

No plano jurídico, o estudo oferece uma análise detalhada das implicações do modelo de trabalho em plataformas, especialmente no que tange à subordinação algorítmica, autonomia relativa, pagamento variável e avaliação contínua dos trabalhadores. Ao integrar jurisprudência brasileira e legislação europeia, o trabalho demonstra a complexidade da caracterização do vínculo empregatício e evidencia caminhos regulatórios possíveis, como a presunção de emprego e a transparência na gestão algorítmica, conforme estabelecido pela Diretiva EU 2022/2065.

Adicionalmente, o estudo contribui para o debate sobre a proteção social e a dignidade do trabalho, destacando como a ausência de garantias mínimas coloca os trabalhadores de plataformas em situação de vulnerabilidade econômica e social. Ao trazer à tona a necessidade de adaptação das normas trabalhistas tradicionais à realidade digital, o trabalho reforça a importância de políticas públicas e de regulamentações específicas que conciliem flexibilidade e proteção, prevenindo precarização e exclusão.

No Brasil, as discussões mais recentes, refletidas no PLP 12/2024, demonstram um esforço para encontrar um equilíbrio entre flexibilidade e segurança social. Ao sugerir um regime de "autonomia com direitos", o projeto atende parcialmente às reivindicações de trabalhadores e empresas, porém gera questionamentos sobre a adequação das garantias proporcionadas e a eficácia da fiscalização.

Em resumo, os resultados do estudo indicam que o desafio é não só jurídico, mas também social e político. A luta contra o capitalismo desenfreado demostra a uberização como uma das vertentes desse vasto leque, que precisa de imposições para garantir certos direitos como: Manter um piso mínimo de direitos (previdência, salário justo, proteção contra acidentes); Controlar a gestão algorítmica de maneira transparente e passível de auditoria; Fortalecer a representação coletiva dos

funcionários de plataformas; Promover um debate público constante que possa acompanhar as rápidas transformações tecnológicas.

Dessa forma, a hipótese principal deste estudo se confirma: a CLT, em sua versão original, não é adequada para abranger as novas modalidades de trabalho digital. É preciso criar alternativas regulatórias que equilibrem inovação e proteção social. A experiência internacional indica direções, porém a realidade do Brasil demanda respostas adaptadas ao contexto, levando em consideração as desigualdades históricas e o perfil dos trabalhadores que dependem dessas plataformas para viver.

A uberização vai além de um impasse jurídico; trata-se de uma questão de justiça social. Deixar milhões de trabalhadores desprotegidos não só enfraquece o Direito do Trabalho, mas também ameaça a coesão social. Assim, o futuro da regulamentação do trabalho em plataformas no Brasil dependerá da habilidade de conciliar os interesses financeiros com a dignidade do trabalho humano, reafirmando o princípio constitucional de que o trabalho deve ser um instrumento de cidadania e inclusão, e não de precarização e exclusão.

Dessa forma, o estudo não apenas cumpre sua função acadêmica de análise crítica e sistemática do fenômeno da uberização, mas também se apresenta como uma contribuição ética e social, ao dar voz a uma categoria de trabalhadores que muitas vezes permanece invisível no debate legislativo e jurídico. A experiência pessoal do autor possibilita, portanto, um olhar mais empático e fundamentado sobre os desafios, as limitações e as possibilidades de regulamentação do trabalho mediado por plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Valor, dependência e superexploração do trabalho. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 39–58, 2008.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Economia política da dependência e a superexploração do trabalho. Revista Outubro, n. 25, p. 37–62, 2011.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Dependência, valor e acumulação de capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Crise e dependência: notas sobre a economia política do capitalismo periférico. Revista Ensaios FEE, v. 39, n. 2, p. 45–64, 2018.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: subsunção real da viração. **Novos Estudos** CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 118, p. 578-597, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/15174522-116484.

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

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 100012389.2017.5.02.0038. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 05 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n.º 001135934.2019.5.03.0184. Belo Horizonte, 15 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 1.238.853/SP. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, 17 dez. 2020.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência Notícias – IBGE**, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012agenciadenoticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-pormeiodeaplicativos-de-servicos-no-pais. Acesso em: 11 ago. 2025.

CHILE. Ley n. 21.431, 11 de mar. de 2022. Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Santiago de Chile, 2022.

DATA PRIVACY BRASIL. **Relatório sobre trabalho em plataformas e desigualdades**. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Reforma trabalhista no Brasil:** com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018.

ESPAÑA. Real Decreto - Ley 9/2021, 11 de maio. Ley Rider. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2021.

EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work. Brussels, 2021. Disponível em: https://commission.europa.eu/index_en. Acesso em: 14 set. 2025.

FAIRWORK BRASIL. **Relatório 2021:** Trabalho em plataformas no Brasil. Oxford: Oxford Internet Institute, 2021.

FAIRWORK BRASIL. **Fairwork Brazil ratings 2021:** towards decent work in the platform economy. Porto Alegre, Brasil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany. Disponível em: https://fair.work/wpcontent/uploads/sites/17/2022/03/FairworkReportBrazil-2021-EN.pdf. Acesso em: 12 ago. 2025.

FIORAVANTI, Luís *et al*. Trabalho em plataformas no Brasil: características e tendências. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, 2023.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua:** características adicionais do mercado de trabalho 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br. Acesso em: 14 set. 2025.

LACERDA, Vanessa; PREVOT, Rejane; MOURA, Renan. Gig economy: capitalismo de vigilância e as relações de trabalho no Brasil. **Cadernos Metrópole**, v. 27, n. 64, p. 646-1280, 2025. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cm/a/3FdsXgncmRTQQ5vrrhZLH5H/?lang=en. Acesso em: 12 ago. 2025.

LEÃO, Demetrius Almeida. **Trabalho Através Das Plataformas Digitais: Da Liquefação Da Modernidade À Hermenêutica Constitucional Da Solidariedade E Do Valor Social Do Trabalho.** Orient.: Jailton Macena de Araújo. 2023. Tese de Doutorado. UFPB. Disponível em https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/30269?locale=pt_BR

PEDRO, Samuel Alberto Cardoso. **Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182395. Acesso em: 12 ago. 2025.

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SIQUEIRA, Breno; BRITTO, Vinícius. 2022 Census: 87% of the brazilian population lives in urban áreas. **Agência Notícias - IBGE**, 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/en/agencianews/2184newsagency/news/41910-2022-census-87-of-the-brazilian-populationlives-in-urbanareas. Acesso em: 11 ago. 2025.

SOUZA, Rute; FLOR, Katarine. From uberization to the digital solidarity economy. **Rosa Luxemberg Stiftung**, 2025. Disponível em: https://www.rosalux.de/en/news/id/53259/from-uberization-to-thedigitalsolidarityeconomy. Acesso em: 11 ago. 2025.

SOUZA, Rafael Sales; GARCIA, Janay. O direito trabalhista e a “uberização” do trabalho. **RevistaFT**, 2023. Disponível em: https://revistaft.com.br. Acesso em: 11 ago. 2025.

DE STEFANO, Valerio. The Rise of the “Just-in-Time” Workforce: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the “Gig-Economy”. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 471–504, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/305163826_The_Rise_of_the_Just-in-Time_Workforce_On-Demand_Work_Crowdwork_and_Labor_Protection_in_the_Gig_Economy. Acesso em: 14 set. 2025.

UNITED KINGDOM. Supreme Court. Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5. Decided on 19 Feb. 2021.

ZÓBOLI, Daniela *et al*. Mobilization of app workers in Brazil and digital platforms: protests and precarization (2019-2020). **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 36, n. 107, 2021.