

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformação da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformação e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformação do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérvio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

**A "UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES
LABORAIS: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

**THE "UBERIZATION" OF WORK AND THE PRECARIZATION OF LABOR
CONDITIONS: AN ANALYSIS ACCORDING TO BRAZILIAN LEGAL
FRAMEWORK**

**Gabriela Nunes Rodrigues
Silvia Gabriele Correa Tavares ¹**

Resumo

O artigo científico analisa criticamente o fenômeno da "uberização" do trabalho e seus impactos nas relações laborais sob a perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro. O estudo parte da constatação de que as plataformas digitais, ao mediar a relação entre prestadores de serviço e clientes, reconfiguram a estrutura tradicional de emprego ao impor mecanismos de controle baseados em algoritmos, o que gera novas formas de subordinação, dependência econômica e a precarização do labor disfarçados de autonomia. Desse modo, o objetivo central consiste em investigar se o ordenamento jurídico vigente é suficiente para garantir proteção aos trabalhadores de aplicativos. Para isso, a metodologia é qualitativa, de natureza descritivo-analítica, utilizando revisão bibliográfica e documental, além da análise de decisões do STF, TST e TRT-8 e um estudo comparado de legislações estrangeiras. Logo, a conclusão do estudo é de que o Brasil ainda carece de um marco normativo específico, uma vez que os institutos jurídicos atuais não oferecem respostas satisfatórias às novas dinâmicas do trabalho mediado por plataformas digitais, enquanto a jurisprudência apresenta posicionamentos controversos, circunstâncias que intensificam a degradação do trabalho e, conseqüentemente, ampliam a insegurança jurídica no país.

Palavras-chave: Uberização, Plataformas digitais, Subordinação algorítmica, Precarização, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

this end, the study adopts a qualitative, descriptive-analytical methodology, employing bibliographic and documentary review, as well as the analysis of decisions rendered by the Brazilian Federal Supreme Court (STF), the Superior Labor Court (TST), and the Regional Labor Court of the 8th Region (TRT-8), in addition to a comparative study of foreign legislation. The study concludes that Brazil still lacks a specific regulatory framework, since the current legal institutions fail to provide satisfactory responses to the new dynamics of platform-based labor, while judicial decisions remain controversial, a circumstance that intensifies the degradation of labor conditions and, consequently, exacerbates legal uncertainty within the country.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Digital platforms, Algorithmic subordination, Precarization, Labor law

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da “uberização” do trabalho corresponde a uma nova forma de organização laboral, marcada pela flexibilização, deterioração e desconstrução das formas tradicionais de trabalho. Assim, as plataformas digitais, como mediadoras da relação entre prestadores de serviços e clientes, utilizam as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) para impor mecanismos que mascaram o vínculo empregatício formal. Portanto, esse modelo transfere custos e riscos ao trabalhador, limitando seu acesso a direitos fundamentais, enquanto dissemina um discurso de autonomia e “empresariamento de si”(Abílio, 2020; Antunes, 2018; Duarte; Guerra, 2020; Chehab, 2024; Fincato; Wünsch, 2020).

Diante desse cenário, questiona-se se a uberização configura um retrocesso na efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Portanto, a hipótese central é que o ordenamento jurídico brasileiro, composto pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela jurisprudência, mostra-se insuficiente para abranger as novas formas de trabalho, o que contribui para a precarização e a desproteção dos trabalhadores.

Nesse liame, o objetivo geral deste estudo é examinar os aspectos e consequências da uberização nas relações de trabalho no Brasil. Primeiro, analisa-se a evolução do trabalho e da uberização, focando nos impactos do fenômeno nas relações de trabalho. Posteriormente, explora-se quais caminhos a jurisprudência e a legislação brasileira tem seguido em relação ao tema e, por fim, são analisados caminhos para sua regulamentação. Dessa forma, trata-se de tema relevante diante da necessidade de compreender a repercussão da economia de plataformas, que submete os trabalhadores a condições degradantes, e promover o debate crítico sobre o enfraquecimento dos direitos laborais.

Destarte, a pesquisa adotou a abordagem qualitativa, de natureza descritivo-analítica, utilizando método dedutivo. Sendo assim, a análise documental e bibliográfica incluiu a CF/88, a CLT e jurisprudência do STF, TST e TRT-8, além de um estudo comparativo com legislações internacionais.

Em síntese, esta pesquisa apresenta uma reflexão crítica sobre o fenômeno da uberização no Brasil, assim como seus efeitos jurídicos, econômicos e sociais, o que, consequentemente, evidencia a importância de estruturar um marco regulatório específico que assegure direitos fundamentais, condições dignas e segurança jurídica aos trabalhadores uberizados brasileiros.

2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO E UBERIZAÇÃO: CONCEITO, CONTEXTO E IMPACTO NAS CONDIÇÕES LABORAIS

2.1 Definição e origem do conceito de “uberização” do trabalho

O termo “uberização” tem origem na expansão da plataforma digital Uber Technologies Inc., fundada em 2010, na cidade de São Francisco, Estados Unidos, com o fim de revolucionar o modo de se locomover ao se apresentar como uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade (Uber Newsroom, 2024).

Não obstante, o termo tenha surgido a partir da Uber, posto que seu *modus operandi* configurou a precarização das condições de trabalho, a uberização passou a designar a flexibilização, deterioração e exploração no ambiente de trabalho digital.

Trata-se, portanto, de um fenômeno em que as plataformas digitais¹ assumem a função de mediadoras entre os clientes e trabalhadores, estipulando um valor pelo trabalho sem, entretanto, reconhecer o vínculo empregatício do trabalhador nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, dado que o contrato formal de emprego da CLT perde espaço para a celebração de vínculos atípicos de prestação de serviços (Antunes, 2018).

Esse paradigma, que rompe com a proteção do trabalho tradicional, intensificou-se no contexto da Quarta Revolução Industrial, haja vista que o novo modelo de produção emerge em resposta à larga expansão e utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a uberização representa o crescimento desordenado da digitalização da economia, na qual as empresas reconfiguram o modo de relação laboral e ampliam as margens de exploração (Chehab, 2024; Antunes, 2018).

O processo da uberização sustenta-se na chamada “economia de plataforma”, que é uma entidade complexa que mescla software, estudos culturais, economia política e pesquisa em administração para formar um modelo econômico que organiza e reproduz novas relações de poder no mundo do trabalho e uma infraestrutura - as empresas- que operam com pouca ou nenhuma regulação estatal efetiva (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Em consonância com Antunes (2018, p. 37), a “escravidão digital”, proveniente da convergência entre a promoção das TICs e o avanço da indústria 4.0, formaram um novo proletariado de serviços: o trabalhador uberizado. Nesse viés, essa parcela sofre os impactos da uberização com salários menores, jornadas de trabalho prolongadas e flexibilidades que na

¹ Duarte e Guerra (2020) diferenciam os conceitos, afirmando que, enquanto "aplicativo" designa o *software* instalado em dispositivos móveis, "plataforma" sintetiza um arranjo mais amplo que ultrapassa o *software* isolado.

mesma medida em que desconstroem o tempo de trabalho padrão, desconstroem, também, o tempo de vida, direitos e saúde física e mental dos trabalhadores.

Outrossim, as empresas utilizam-se dos meios tecnológicos para caracterizar uma relação desestruturada que mascara as formas típicas de subordinação. Daí decorre o argumento de que o trabalhador não se relaciona formalmente com a empresa, pois o pagamento do cliente é realizado para a empresa Uber, por exemplo, que, por sua vez, repassa o valor da corrida ao “parceiro” cadastrado no aplicativo (Sousa; Meinberg, 2020).

Segundo Ludmila Abílio (2020), a uberização deve ser compreendida como uma tendência global que controla, gerencia e organiza sob o método do *just-in-time*, que implica na alta disponibilidade do trabalhador. A pesquisadora aponta que o trabalho mediado por plataformas digitais aprofunda a informalização e flexibilização das relações laborais com a consolidação de um trabalho sob demanda, exigindo a permanente disponibilidade, responsabilização pelos riscos e subordinação constante às suas regras.

Dessarte, a precarização excede a dimensão econômica e alcança também a vida pessoal do trabalhador, uma vez que a desestruturação do tempo de labor ocasiona na dissolução dos limites entre tempo de vida e tempo de produção, o que acarreta consequências nocivas à saúde, à sociabilidade e ao exercício pleno de direitos (Antunes, 2018; Pinheiro; Souza; Guimarães 2018).

Assim, a uberização não apenas precariza o trabalho, mas desafia os fundamentos jurídicos e sociais sobre os quais se constituiu a proteção laboral no Brasil.

2.2 Conceito e funcionamento da subordinação algorítmica na lógica da “uberização”

A subordinação é um dos elementos jurídicos primordiais para a configuração da relação de emprego, distinguindo-se das variadas formas de trabalho autônomo. Conforme delineado no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, esse elemento decorre do contrato de trabalho no qual o empregado compromete-se a consentir com o poder de direção do empregador na forma como será a prestação do serviço (Delgado, 2019).

Conquanto a CLT utilize o termo “dependência” para se referir à subordinação, resta imprescindível destacar que o uso desta palavra encontra-se superado no mundo justrabalhista, posto que a intenção do legislador ao usá-la era expor que a subordinação atua sobre a maneira da prestação de serviços, não sobre a pessoa física do empregado (Delgado, 2019).

Segundo Vilhena (1999), o fenômeno da subordinação é analisado sob distintas dimensões que, ainda que apresentem conceituações diferentes, operam em harmonia e se

complementam. Sob a visão clássica, a subordinação consiste na anuência do trabalhador em seguir as ordens do empregador, sendo a forma mais reconhecível e tradicional de subordinação.

A subordinação objetiva, por sua vez, trata-se da integração do trabalhador à finalidade do empreendimento do empregador, mesmo que não esteja diretamente e formalmente submetido às suas imposições (Vilhena, 1999; Delgado, 2019).

Já a subordinação estrutural caracteriza-se pela integração do trabalhador na lógica operacional da empresa tomadora de serviços, independentemente do recebimento de ordens. Nesta dinâmica, é vital que o trabalhador siga a organização de funcionamento da tomadora de serviços, não sendo, dessa forma, exigido que ele esteja sujeito aos planos específicos ou ordens da chefia do empreendimento (Vilhena, 1999; Delgado, 2019).

Todas as dimensões supracitadas foram reconhecidas e ampliadas pela modificação do art. 6º da CLT, por meio da Lei n.º 12.551/2011. Com isso, a nova redação do artigo incorporou implicitamente na legislação as noções de subordinação objetiva e estrutural ao acrescentar a forma de trabalho à distância, equiparando-a ao modo tradicional de controle (Vilhena, 1999; Delgado, 2019).

Em vista disso, apesar do ordenamento jurídico brasileiro já reconhecer a validade das formas de trabalho realizadas à distância ou sem supervisão presencial (Vilhena, 1999; Delgado, 2019), ainda não abarca a complexidade do fenômeno da subordinação algorítmica.

A subordinação algorítmica consiste em uma nova forma de controle do trabalho exercida por meio das plataformas digitais que utilizam-se do gerenciamento algorítmico por meio de um conjunto de *softwares* e aplicativos que combinam dados para controle e vigilância dos trabalhadores com o fito de exploração da classe trabalhadora (Abílio; Amorim; Grohmann 2021; Fincato; Wunsch, 2020).

Nessa vereda, a figura clássica do “patrão”, aquele que determina o poder diretivo ao empregado, é substituída por um conjunto de algoritmos e *softwares* que impõem as ordens. Na lógica da uberização, a inteligência artificial, implicitamente, torna-se o “chefe” do trabalhador ao definir metas, avaliar o desempenho, aplicar sanções e oferecer bonificações, sem que haja um humano intermediador, tudo ocorre de maneira automatizada. Desse modo, o trabalhador uberizado, apesar de não receber instruções sobre a maneira da prestação do serviço, é constantemente monitorado e avaliado pelos algoritmos com base em critérios que ou são obscuros ou não são totalmente esclarecidos (Chehab, 2024; Abílio, 2020).

Os trabalhadores de plataformas estão sujeitos a um gerenciamento em que as decisões sobre as rotas, prioridades de entrega, remuneração, tempo à disposição e sanções são feitas

por meio de sistemas tecnológicos em que os parceiros são obrigados a concordar com as condições para permanecer ofertando seus serviços ao aplicativo e coagidos a manter alto grau de produtividade para não serem punidos, a exemplo de não ter acesso a promoções exclusivas, diminuindo o poder de tomada de decisão do trabalhador sobre a atividade que deveria ser executada de forma autônoma (Abílio; Amorim; Grohmann 2021; Amorim; Moda, 2020; Duarte; Guerra, 2020)

Duarte e Guerra (2020) discorrem que as empresas, especificamente a Uber, exercem uma forma de controle denominada “soft control”, em que a direção coercitiva é ocultada pelo lema de liberdade de escolha e flexibilidade de horários.

Essas ferramentas tecnológicas, erroneamente, não são percebidas como instrumentos de exploração e dominação dos trabalhadores, ante o fato de que as plataformas apresentam-se apenas como intermediárias na prestação de serviços e utilizam-se dos aplicativos para transferir a responsabilidade por metas exaustivas e jornadas de trabalho extensas (Abílio, 2020; Duarte; Guerra, 2020).

Isto posto, o chamado *soft control* não elimina o caráter coercitivo da gestão, mas o torna mais sofisticado e eficaz, visto que essas empresas se esquivam das responsabilidades ao propagar que o trabalhador é “gerenciador de si mesmo”, enquanto operam um sistema complexo de dominação que processa e gerencia um mapeamento integral do processo produtivo laboral a fim de induzir o trabalhador a autogerenciar-se conforme os interesses da empresa, reforçando a lógica de precarização e intensificação do trabalho, típica da uberização (Abílio, 2020; Duarte; Guerra, 2020).

Nessa lógica, o contrato laboral tradicional dissipa-se ao ser transformado em um contrato de adesão, no qual o trabalhador precisa somente fazer um cadastro digital, aceitar os termos de uso e cumprir os requisitos determinados pela plataforma (Abílio, 2020). Dessarte, a aparente liberdade de escolher quando e como prestar serviços revela-se ilusória, pois o “parceiro” permanece sujeito a rígidas limitações e comandos tecnológicos, que orientam, condicionam e restringem sua atuação, instaurando uma forma de subordinação algorítmica disfarçada de autonomia e autogestão (Pinheiro; Souza; Guimarães, 2018; Chehab, 2024).

Em síntese, a relação de subordinação algorítmica apresentada ainda não é abrangida pelo sistema trabalhista brasileiro, posto que, oculta sob um ideal de autonomia e liberdade, a utilização das TICS desconstruiu as formas tradicionalmente conhecidas.

Logo, incontestavelmente, faz-se necessário uma reinterpretação justtrabalhista a fim de que os direitos dos trabalhadores não sejam violados ou enfraquecidos diante das novas estratégias de exploração do trabalho no ambiente laboral digital.

3 O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO DIANTE DA UBERIZAÇÃO: DESAFIOS E LACUNAS DA LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

3.1 Desafios em torno do conceito jurídico de vínculo empregatício

A configuração de vínculo empregatício assume relevância indubitável no ordenamento jurídico brasileiro, posto que, a partir da sua caracterização são assegurados aos trabalhadores a aplicação de toda a rede protetiva do Direito do Trabalho.

Nesse contexto, o vínculo empregatício é apresentado como conceito jurídico e como um mecanismo de efetivação dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988, que garante aos trabalhadores uma série de proteções, como contra a dispensa arbitrária, seguro-desemprego, FGTS, férias, 13º salário, jornada máxima de 8 (oito) horas diárias, adicional de horas extras, dentre outros direitos.

Os artigos 2º e 3º da CLT estabelecem os pressupostos para configuração da relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro, extraindo-se deles os cinco elementos fático-jurídicos para caracterização do vínculo empregatício: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Contudo, diante do fenômeno da uberização, questiona-se a configuração de vínculo de emprego entre plataformas digitais e trabalhadores cadastrados, motivo pelo qual seguiremos para análise detalhada de cada elemento, à exceção do requisito da subordinação, porque já abordado no capítulo anterior.

Delgado (2019) estabelece que o trabalho prestado por pessoa física significa que a figura do trabalhador deverá sempre ser uma pessoa natural, jamais por pessoa jurídica. Em relação ao trabalho prestado por pessoas físicas nas plataformas digitais, esse elemento pode ser facilmente constatado, afinal, o cadastro nas plataformas exige a inserção de documentos pessoais, como registro geral, CPF e carteira nacional de habilitação (CNH), vinculando a atividade diretamente ao trabalhador (Bianchi; Macedo; Pacheco 2020).

O elemento da pessoalidade, por sua vez, concerne no caráter de infungibilidade do trabalhador na prestação de serviços. Isto é, a pessoa natural, ao prestar serviços, não pode ser substituída por outro trabalhador, uma vez que trata-se da celebração de uma obrigação *intuitu personae* (Delgado, 2019). Quanto a esse aspecto, a Uber, por exemplo, exige que seus “parceiros” façam o cadastro colocando seus documentos pessoais, endereço, idade, conta bancária, cópia da CNH e fotografia, dados os quais, em sua maioria, são disponibilizados aos clientes para comprovação da autenticidade do motorista. Essas exigências, somadas à

proibição aos motoristas de cederem suas contas com a finalidade de que terceiros façam corridas em seu lugar, configura o requisito da pessoalidade na prestação do trabalho em plataformas digitais (Correira et al., 2023; Bianchi; Macedo; Pacheco 2020).

O pressuposto da não eventualidade está ligado à permanência e continuidade da prestação de serviços, não sendo admitido o trabalho esporádico para determinado evento ou fato específico. Portanto, a partir da combinação das teorias que explicam a concepção da eventualidade, verifica-se, em suma, que ela se caracteriza pelo trabalho descontínuo, não fixado a uma única fonte de tomador de serviços, de duração esporádica, determinado por um evento específico e que não corresponde aos fins do empreendimento (Delgado, 2019).

Não obstante o discurso de autonomia e liberdade perfeitamente delineado pelos aplicativos, apura-se incontestavelmente que os adeptos do trabalho mediado por plataformas digitais exercem jornadas de trabalho extensas e frequentes, visto que as empresas incentivam a regularidade do serviço por meio de bonificações e promoções, ao mesmo tempo que aplicam penalidades àqueles que não acessam o aplicativo com a assiduidade esperada (Bianchi; Macedo; Pacheco 2020).

Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) apontam, em sua pesquisa empírica com motoristas de aplicativos que atuam na região metropolitana da cidade de São Paulo, que 73% dos entrevistados laboram de 05 a 07 dias por semana e 51% possuem jornada de trabalho superior a 08 horas diárias. Logo, evidencia-se que a maioria dos motoristas de aplicativo trabalham habitualmente pelas plataformas, caracterizando o elemento da não eventualidade nas relações laborais mediadas por aplicativos.

O último requisito aqui analisado é a onerosidade, consistente na contraprestação pecuniária paga pelo empregador em razão do serviço prestado, ou seja, a mensuração econômica correspondente à prestação de serviços: o salário (Delgado, 2019).

A onerosidade pode ser configurada nas relações mediadas por aplicativos quando se observa, no caso da Uber, por exemplo, que para cada corrida será estipulado um valor a ser pago pelo cliente ao aplicativo, que, por sua vez, fará o repasse ao “parceiro” (Correira et al., 2023). Entretanto, a empresa Uber refuta haver o elemento da onerosidade nas suas relações sob a alegação de que o motorista paga a empresa a fim de obter uma autorização para usar a plataforma. Contudo, vale destacar que a própria empresa é quem possui total domínio da remuneração, afinal, possui o controle sobre o cálculo da remuneração a ser repassada ao trabalhador (Bianchi; Macedo; Pacheco 2020), definindo unilateralmente toda a lógica por trás da definição do preço da corrida, inclusive percentuais por ela retidos. Como destacam

Correia et al. (2023), há casos em que a remuneração é depositada ou transferida semanalmente para a conta bancária dos motoristas, reforçando a natureza onerosa da relação.

Diante disso, fazer uma releitura do conceito jurídico de vínculo empregatício, em consonância com a CLT, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana assegurados no art. 7º da CF/88, tendo em vista as nuances impostas pela uberização é fundamental para reconhecer que a ausência do vínculo não decorre da falta dos requisitos legais, mas de uma estratégia empresarial que visa afastar a aplicação da rede protetiva trabalhista, o que fragiliza conquistas históricas e causa instabilidade no âmbito do Direito do Trabalho (Delgado, 2019; Duarte; Guerra, 2020; Correia et al., 2023; Bianchi; Macedo; Pacheco, 2020).

3.2 Análise jurisprudencial de decisões que reconheceram ou negaram a existência de vínculo de emprego nas relações mediadas por plataformas digitais

A análise jurisprudencial deste estudo concentrar-se-á nas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8). Tendo isso em vista, o STF foi escolhido por sua função de guardião da Constituição e por definir importantes precedentes com efeito vinculante, inclusive sobre a proteção ao trabalho; o TST, por uniformizar a interpretação da CLT diante das novas formas de labor digital; e o TRT-8, por representar a região em que esta pesquisa foi desenvolvida, permitindo observar a aplicação prática da teoria em âmbito local, o que, combinados, possibilita uma visão equilibrada entre as dimensões constitucional, infraconstitucional e regional do fenômeno da uberização.

A lacuna legislativa acerca da existência ou não de vínculo empregatício nas relações mediadas por aplicativos, como Uber, 99 e iFood incentivam o recrudescimento de ações no Poder Judiciário para (in)aplicar as normas do Direito do Trabalho frente às metamorfoses da organização do trabalho, uma vez que a interpretação judicial passa a desempenhar papel fundamental. Aliado a isso, ainda que o Poder Judiciário trabalhista seja frequentemente acusado de “legislador”, deve-se destacar que o art. 5º, XXXV, da CF/88 dispõe que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, dispositivo que confere legitimidade à atuação interpretativa dos magistrados diante da inércia legislativa.

A discussão sobre a existência ou não de vínculo empregatício nas relações mediadas por aplicativos tem se tornado recorrente no Poder Judiciário brasileiro, afinal, a omissão legislativa sobre o assunto impõe à jurisprudência a responsabilidade de decisão. Sendo assim, essa ausência de regulação específica faz com que os tribunais analisem caso a caso, o

que acarreta decisões divergentes, ora reconhecendo a presença do vínculo de emprego, ora negando-o sob a justificativa de não ser possível identificar todos os requisitos necessários, o que reflete a complexidade do fenômeno da uberização à luz do Direito.

Em 2024, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria no Tema 1.291, o que significa que uma decisão futura do Plenário irá uniformizar o entendimento em todo o país. O posicionamento do STF é majoritariamente contrário ao reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas por entender que essa relação não se enquadra nas normas da CLT, posto que se baseia nos princípios da livre iniciativa e da liberdade de organização das atividades produtivas. Nesse viés, em diversas Reclamações Constitucionais, o STF tem reformado decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem o vínculo, reforçando a tese da inexistência da relação de emprego².

Já o Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da Justiça do Trabalho, possui decisões em ambos os sentidos, embora a corrente majoritária atual alinhe-se à posição do STF, negando o vínculo empregatício. No julgamento do agravo de instrumento em recurso de revista 0001468-93.2024.5.13.0026³, a 1ª Turma do TST negou a existência do vínculo empregatício em razão da autonomia do trabalhador em definir a sua rotina de trabalho, horário da jornada laboral e aceite de corridas, considerando ausente o requisito da subordinação jurídica exigida pelo art. 3º da CLT. Essa decisão reflete o entendimento de que as plataformas funcionam como meras intermediárias entre o cliente e prestador de serviços, sendo insuficiente para que haja subordinação equivalente a de uma relação entre empregado e empregador.

Entretanto, a 2ª Turma do TST possui entendimento divergente sobre o tema, tendo em vista que no julgamento do recurso de revista n.º 0000779-57.2022.5.17.0010⁴, foi defendida a tese da subordinação algorítmica nas relações mediadas por plataformas digitais, pois mesmo que o trabalhador tenha flexibilidade, ele é influenciado por um sistema que o controla e penaliza a fim de que ele trabalhe continuamente.

Assim, o voto vencedor sugere a superação da leitura tradicional dos requisitos do vínculo empregatício consistentes na CLT, ao reconhecer a legitimidade da subordinação algorítmica na relação entre o trabalhador e a plataforma 99 Tecnologia LTDA., haja vista que

²STF - Rcl: 60347 MG, Relator.: Min . ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 05/12/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-03-2024 PUBLIC 19-03-2024.

³TST - AIRR: 0001468-93.2024.5.13.0026, Relator.: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 09/09/2025, 1ª Turma, Data de Publicação: 12/09/2025.

⁴TST - RR: 0000779-57.2022.5.17.0010, Relator: Liana Chaib, Data de Julgamento: 26/06/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/06/2024.

o vínculo jurídico deve ser avaliado de acordo com a realidade da relação, não apenas pela forma contratual. No caso em tela, foram reconhecidos todos os pressupostos do vínculo de emprego, com ênfase na discussão sobre a subordinação, porque, embora o motorista tenha liberdade de horários, a Turma entendeu que a subordinação não é afastada quando se verifica que há controle digital e gestão algorítmica que define os preços das corridas, áreas de atuação e metas, substituindo o chefe tradicional. Tal decisão reforça o discurso da dinamicidade e contemporaneidade do Direito do Trabalho, que deve acompanhar as metamorfoses da organização produtiva a fim de assegurar a eficácia dos direitos trabalhistas.

Em contrapartida, reforçando o entendimento de negativa do vínculo, a decisão da 1ª Turma do TST no Recurso de Revista n.º 462-04.2022.5.13.0032⁵ evidentemente refuta a tese da subordinação algorítmica aceita pela 2ª Turma sob a argumentação de que tal conceito não se encontra acostado no ordenamento jurídico vigente. No julgamento do Recurso de Revista supramencionado, a argumentação do relator reside no sentido de que a falta de lei específica para regular essa relação de trabalho enseja adoção de medidas do Poder Legislativo para resolver o debate, afinal, a questão deve ser sanada pelo legislador, e não por via judicial. Logo, extrai-se que as normas definidas pelo aplicativo são regras de condutas inerentes a qualquer contrato civil ou comercial existente nas relações autônomas.

Cumprе destacar ainda que a análise das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8) também reflete a dualidade sobre a existência ou não do vínculo empregatício de trabalhadores de plataformas digitais, o que demonstra que cada decisão depende do conjunto probatório individualizado do processo. Desse modo, observa-se que as decisões mais recentes do TRT-8 também acompanham o entendimento majoritário do TST e STF sobre o assunto.

Da leitura do inteiro teor da Reclamação Trabalhista 0000080-22.2025.5.08.0007, publicada em 30 de agosto de 2025, depreende-se que o Tribunal Regional acolhe a tese de não haver os elementos subordinação e não eventualidade nas relações mediadas por plataformas digitais. Assim, a decisão constata que há uma relação de parceria entre o motorista e a UBER, posto que a empresa afirma ser uma empresa de tecnologia, a qual aplica sanções em decorrência do descumprimento de regras contratuais, as quais não são oriundas de um vínculo empregatício e sim de uma parceria comercial, na qual o motorista escolhe livremente seus horários de trabalho, define quando entra e sai da plataforma, determina quantos usuários atender por dia e outros.

⁵ RR-462-04.2022.5.13.0032, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/11/2024.

Por outro lado, o TRT-8 já chegou a acolher uma visão mais progressista sobre a temática nos autos do processo de n.º 0000282-05.2021.5.08.0018⁶. Analisando detalhadamente o processo movido contra a empresa iFood, a caracterização da subordinação baseou-se nos seguintes aspectos: obrigação de permanência on-line que retira a autonomia do entregador, remuneração garantida quando a demanda de entregas era baixa, bem como controle e sanções disciplinares, os quais são claramente formas de poder disciplinar e fiscalizatório, características do poder diretivo do empregador.

Em suma, as decisões analisadas revelam a profunda divergência jurisprudencial existente no tratamento jurídico das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais no Brasil. Sendo assim, essa controvérsia possivelmente somente será sanada quando o STF definir tese no Tema 1.291, que terá repercussão geral e uniformizará as decisões em todo o país. Tal quadro, contudo, apresenta preocupações importantes, pois o STF é majoritariamente composto por ministros sem especialização ou conhecimento aprofundado em Direito do Trabalho, ramo autônomo do Direito, dotado de princípios e conceitos próprios. Assim, ainda que os ministros tenham o suporte de juízes auxiliares e assessores, a ausência de uma vivência e formação específica na matéria trabalhista pode resultar em uma leitura superficial da temática, o que pode comprometer a efetividade dos direitos trabalhistas e reforçar a precarização das relações laborais.

Nesse ínterim, o cenário atual reflete uma intensa vulnerabilidade e fragilidade dos trabalhadores, que estão sujeitos a decisões suscetíveis a um desfecho desfavorável, em virtude da análise de fatos e provas específicas de cada processo, contrariando frontalmente a proteção e segurança jurídica que o Direito deve assegurar.

4 CAMINHOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

4.1 Breve análise comparativa com legislações internacionais

As transformações oriundas do avanço tecnológico e da inserção da economia de plataforma no mundo do trabalho implicam na formulação de normas e jurisprudência que se adequem a essa nova realidade. Enquanto o Brasil enfrenta uma lacuna legislativa e uma oscilação jurisprudencial, países estrangeiros, especialmente na Europa, já possuem ampla legislação destinada à proteção de trabalhadores de aplicativos (Antunes; Filgueiras, 2020).

⁶ TRT da 8ª Região; Processo: 0000282-05.2021.5.08.0018 ROT; Data: 27/11/2021; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator.: RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR

Na Espanha, a “Lei Rider” (*Real Decreto-ley 9/2021*) representou um marco paradigmático na Europa, pois, promulgada em 11 de maio de 2021, essa lei alterou o texto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*) em resposta à decisão do Tribunal Superior da Espanha no caso *Rider vs. Glovo*, em que a empresa argumentava não existir vínculo de emprego sob a justificativa de que a relação existente era comercial e que os “riders” (mensageiros) eram trabalhadores autônomos com liberdade para decidir como prestar os seus serviços (Alcaraz, 2021).

Nesse contexto, a lei acrescentou a letra “d” ao artigo 64.4 da Lei do Estatuto dos Trabalhadores com a finalidade de regulamentar a relação de trabalho no âmbito das plataformas e assegurar, aos representantes dos trabalhadores, o direito de serem informados pelas empresas sobre quais as regras e parâmetros a IA, os algoritmos e *softwares* utilizam na tomada de decisões que afetam diretamente nas condições, acesso e continuidade da atividade laboral. Além disso, incluiu também a “Disposição Adicional Vigésima Terceira” para estabelecer a presunção de trabalho para aqueles que exercem serviços remunerados de reparto ou distribuição de qualquer consumo ou mercadoria, por aplicação do art. 8.1 da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (Alcaraz, 2021).

Com isso, importantes conquistas foram alcançadas ao se estabelecer que há um controle indireto empresarial e ao obrigar as corporações a contratar os trabalhadores em condições semelhantes aos “riders” como empregados e garantir acesso à seguridade social para eles, bem como assegurar a transparência algorítmica que tanto prejudica os trabalhadores uberizados (Alcaraz, 2021).

Já em Portugal, a “Agenda do Trabalho Digno” (Decreto-Lei 13/2023), aprovada em maio de 2023, criou um regime jurídico para o trabalho mediado por plataformas digitais ao reformar o Código de Trabalho português de 2009 (Dray, 2022). Sendo assim, as mudanças implementadas seguiram a tendência das transformações no mundo laboral ao estabelecer em seu artigo 12º-A, número 1, do Decreto, a presunção de existência de contrato de trabalho para os trabalhadores de entrega quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital, identificarem-se características, como a fixação de remuneração, exercício do poder de direção ou controle e supervisão da prestação da atividade (Dray, 2022).

Aliado a isso, passou-se a considerar também a existência da dependência econômica nesse tipo de relação, bem como a existência de responsabilidade solidária entre plataforma digital e intermediário para disponibilização de créditos e encargos ao trabalhador e foi promovida a importância da transparência algorítmica e dever de informação, além da ampliação dos direitos de parentalidade, proteção social, familiar, etc (Dray, 2022).

No Reino Unido, o caso da *Uber BV and others vs. Aslam and others* (2021), julgado pela *Supreme Court* (Suprema Corte), consolidou o entendimento de que os motoristas da Uber passariam a ser classificados como “workers”, uma categoria intermediária entre o empregado (*employee*) e o autônomo (*self-employed*).

Dessa forma, a Suprema Corte Britânica concluiu que a empresa Uber não é somente uma plataforma de intermediação ou uma *technology company*, mas sim uma empresa que explora, define e controla o serviço de transporte, razão pela qual determinou a concessão importantes garantias aos “workers”, quais sejam: salário mínimo, férias remuneradas, jornada semanal máxima de 48 horas, irreduzibilidade salarial, proteção contra discriminação e contribuição previdenciária (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 2023).

Em relação à União Europeia (UE), o Tribunal de Justiça da União Europeia proferiu, no dia 20 de dezembro de 2017, decisão no caso *Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain* que conferiu à Uber o status de empresa de transporte, em vez de intermediária, motivo pelo qual determinou que sua prestação de serviços devesse ser regulamentada pelos países membros (CEPI FGV, 2021; European Parliament, 2024).

Além disso, a UE está em processo de aprovação do *Platform Work Directive* (PWD), que visa presumir o vínculo de emprego quando verificados os requisitos de controle e direção por parte da plataforma, a qual possui o ônus da prova para comprovar a autonomia do trabalhador (CEPI FGV, 2021; European Parliament, 2024).

A PWD também objetiva contestar a subordinação algorítmica através da imposição de normas de transparência e supervisão humana sobre a gestão automatizada dos sistemas, sendo obrigada a esclarecer os critérios utilizados para distribuição de tarefas, definição de remuneração e aplicação de penalidade, bem como o fortalecimento da proteção de dados pessoais e do direito de questionar as decisões realizadas pelos *softwares* e algoritmos (CEPI FGV, 2021; European Parliament, 2024).

Destarte, a análise comparativa evidencia que não há um modelo único de regulação do trabalho em plataformas, visto que enquanto a Espanha e Portugal optaram por uma presunção legal de vínculo empregatício, reforçando a transparência algorítmica e a proteção social, o Reino Unido criou uma categoria intermediária de “workers”, adaptando o common law à realidade digital. Já a União Europeia, por sua vez, busca uniformizar esses esforços por meio da *Platform Work Directive*, que combina presunção de vínculo e dever de supervisão humana sobre os algoritmos.

De modo geral, os ordenamentos mais avançados reconhecem que a plataformização do trabalho desafia as fronteiras clássicas entre autonomia e subordinação, exigindo soluções

normativas híbridas e flexíveis, capazes de equilibrar a inovação tecnológica com a dignidade humana no trabalho.

4.2 Perspectivas de regulação no Brasil: possibilidades de reconhecimento de vínculo, regime híbrido ou criação de nova categoria jurídica

A partir do panorama de intensificação da precarização do trabalho promovida pelas plataformas digitais, torna-se imprescindível reformular as estruturas jurídicas contemporâneas para conciliar as transformações oriundas da evolução tecnológica e, ao mesmo tempo, assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente aqueles previstos na CLT.

Todavia, observa-se que, no Brasil, há uma dificuldade de enquadrar juridicamente os trabalhadores de aplicativos nos moldes tradicionais delineados na CLT. Em razão disso, discute-se a necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício, a criação de um regime híbrido de direitos ou a formulação de uma nova categoria jurídica específica para os trabalhadores uberizados.

De acordo com Pereira (2022), Abílio (2020), Fincato e Wunsch (2020), Sousa e Meinberg, (2020) Bianchi, Macedo e Pacheco (2020), os trabalhadores de plataforma devem ser reconhecidos como empregados, visto que é possível identificar todos os elementos jurídicos para configuração de vínculo de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da CLT.

Na visão desses autores, nas relações mediadas por plataformas digitais, a subordinação acontece por meio de algoritmos que mascaram a exploração e controle exercidos pelos aplicativos, os quais, inclusive, exercem o poder diretivo empresarial automatizado para garantir a habitualidade, desempenho e aceitação dos seus “parceiros”.

Desse modo, parte das decisões do TST seguem a mesma linha de raciocínio ao reconhecer a subordinação algorítmica (TST, RR 0000779-57.2022.5.17.0010) como uma nova modalidade de controle laboral compatível com o conceito de vínculo empregatício da CLT sem que seja preciso reformular as normas vigentes no Direito do Trabalho brasileiro, apenas ampliar a hermenêutica jurídica para abranger essa interpretação.

Outra alternativa para sanar a problemática seria a construção de um modelo híbrido, como ocorre em Portugal. Dessa forma, a criação de uma categoria para presumir relativamente a laboralidade garantiria a parcela de trabalhadores, consequentemente, acesso a direitos fundamentais, como salário-mínimo e jornada de trabalho limitada.

Diante do cenário de forte resistência empresarial no Brasil, essa proposta busca compatibilizar o modelo celetista com a flexibilidade exigida pelas corporações na dinâmica

de plataformas. Contudo, juristas como Antunes (2018) e Abílio (2020) alertam que modelos híbridos podem consolidar uma nova forma de precarização institucionalizada, já que garantem apenas direitos parciais e não asseguram a plena cobertura das garantias trabalhistas previstas no art. 7º da Constituição Federal e na CLT.

Outrossim, é importante frisar ainda a possibilidade de criar uma classificação específica no Direito do Trabalho brasileiro, assim como no Reino Unido. Com o objetivo de abranger as novas formas de trabalho, inspirado no modelo britânico dos “workers”, a categoria intermediária entre o regime celetista e os trabalhadores autônomos contribuiria para inseri-los (os trabalhadores uberizados) em um contexto de proteção jurídica quando existir subordinação algorítmica e dependência econômica, mesmo que não sejam reconhecidos todos os elementos típicos tradicionais da CLT para caracterização de uma relação de emprego, o que reduziria a insegurança jurídica, bem como promoveria maior equidade e equilíbrio (Brasil, 2024).

Nesse liame, o Grupo Tripartite, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com a participação das centrais sindicais, das empresas do setor e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentou, em 4 de março de 2024, o Projeto de Lei Complementar (PLC nº 12/2024) que propõe a criação de um “pacote de direitos mínimos” para motoristas de aplicativos ao construir um marco regulatório que equilibra a autonomia e princípios neoliberais com direitos sociais básicos (Brasil, 2024).

Ocorre que esse modelo regulatório, proposto pelo PLC nº 12/2024, propõe, em sua essência, uma tentativa de legitimar a figura do trabalhador “autônomo” dentro de uma lógica de intensa flexibilização e exploração, garantindo-lhes somente direitos mínimos, ao invés de reconhecer a subordinação algorítmica e, conseqüentemente, assegurar uma gama de direitos previstos na CF/88 e CLT. Portanto, ao classificar essa parcela como autônoma, pode-se perpetuar a precarização e exploração de relações laborais que, na verdade, têm natureza claramente assalariadas.

Sob o aspecto tecnológico e fiscalizatório, torna-se urgente que o Ministério do Trabalho e Emprego seja qualificado para inspecionar os algoritmos utilizados pelas plataformas com o intuito de criar tecnologias regulatórias para equilibrar o controle estatal com o mundo de trabalho digital, garantindo a efetividade das normas e prevenindo fraudes.

Dessarte, evidencia-se que o desafio brasileiro não se resume à edição de novas leis, mas à redefinição dos próprios fundamentos do Direito do Trabalho diante da plataformização da economia, posto que as relações mediadas por aplicativos descaracterizam os requisitos

tradicionais delineados na CLT e expõem a insuficiência das estruturas legais criadas para o mundo digital.

Nesse diapasão, a superação desse quadro requer um modelo jurídico que faça a junção entre as inovações promovidas pelas TICS e a proteção trabalhista, inspirado nas experiências internacionais, mas adequado à realidade nacional. Com isso, o reconhecimento das novas formas de subordinação algorítmica, a criação de regimes híbridos de proteção e a transparência digital, aliada a atualização normativa, deve-se preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo segurança e dignidade, sem prejudicar o crescimento das plataformas.

Assim, o futuro do trabalho digital no Brasil dependerá da capacidade do Estado de construir um marco regulatório inclusivo, transparente e socialmente justo, capaz de conciliar tecnologia, proteção, eficiência e equidade, que são condições indispensáveis para a consolidação de um ambiente laboral benéfico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que a uberização intensifica a precarização das condições laborais no Brasil, principalmente por meio da subordinação algorítmica, que utiliza softwares e dados para exercer controle, monitoramento e punição, mascarando a assimetria de poder sob a aparência de autonomia (Antunes, 2018; Abílio, 2020; Duarte; Guerra, 2020).

Nesse contexto, observou-se que as normas trabalhistas, que ainda não reconhecem expressamente essa realidade, e a controvérsia jurisprudencial, oscilando entre a negativa do vínculo pelo e o reconhecimento da subordinação algorítmica em julgados progressistas, geram um quadro de instabilidade e vulnerabilidade para os trabalhadores.

Em resposta ao problema de pesquisa, verifica-se que a criação de um marco regulatório é imprescindível, sendo possível ao Brasil buscar inspiração nos modelos estrangeiros, que avançaram na garantia de direitos aos trabalhadores “uberizados”.

Ainda que existam iniciativas brasileiras como o PLC de 2024, que oferecem direitos mínimos aos “uberizados”, urge o aprimoramento da lei, com o fito de evitar a institucionalização de formas laborais precarizadas.

Concluiu-se, portanto, que o futuro do trabalho digital no Brasil exige o esforço de reinterpretar conceitos clássicos, como a subordinação, à luz das inovações tecnológicas, a fim de garantir a transparência, o equilíbrio e a justiça social nas relações laborais mediadas por plataformas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Sociologias**, Porto Alegre, v. 22, n. 53, p. 320-338, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 6 maio 2025.

ABÍLIO, Ludmila Costek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26–56, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Acesso em: 5 maio 2025.

ALCARAZ, Francisco. **Ley Rider: Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo**. Gabinet Casas Obon S.L.P., Assessors d'Empreses, 12 ago. 2021. Disponível em: <https://www.gco.es/wp-content/uploads/2021/08/20210812-Llei-Rider.pdf>. Acesso em: 7 set. 2025.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras – Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06>.

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27–43, abr./jul. 2020.
DOI: https://www.researchgate.net/publication/341097250_Plataformas_Digitais_Uberizacao.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida; PACHECO, Alice Gomes. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 6, n. 10, p. 134-156, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>.

BRASIL. **Governo Federal propõe PL que cria pacote de direitos para motoristas de aplicativos**. Planalto, 4 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/governo-federal-propoe-pl-que-cria-pacote-de-direitos-para-motoristas-de-aplicativos>. Acesso em: 18 ago. 2025.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024**. Dispõe sobre a regulamentação do trabalho intermediado por plataformas digitais. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb>. Acesso em: 16 maio 2026.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP (CEPI FGV). **Nota técnica à Resolução Europeia sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas**. Versão 01. São Paulo: FGV Direito SP, 11 nov. 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/c3840ed6-9476-4e6a-9e8c-84410cb710c3>. Acesso em: 23 out. 2025.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. Servidão digital dos trabalhadores em plataformas: a intensificação e a exploração do trabalho pelo gerenciamento algorítmico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 28, n. 1, p. 131–153, 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream_rev_trt10. Acesso em: 20 jun. 2025.

CORREIRA, Filipe Júnior et al. Uberização e a (in)existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais. **Revista de Ciências Sociais Aplicadas**, Belo Horizonte, v. 13, n. 2, ago./dez. 2023. Disponível em: <https://www.periodicos.famig.edu.br/index.php/libertas/article/view/456/359>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRAY, G. **Agenda do trabalho digno**. Lisboa: Centro de Estudos Sociais (CES), Universidade de Coimbra, 2022. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/509/607>. Acesso em: 23 out. 2025.

DUARTE, Fernanda da Costa Portugal; GUERRA, Ana. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. **Revista Mediações**, Londrina, v. 25, n. 2, p. 85-103, maio/ago. 2020. DOI: <https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12129>.

EUROPEAN PARLIAMENT. *Platform work: first green light to new EU rules on employment status*. Brussels: European Parliament, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240318IPR19420/platform-work>. Acesso em: 23 out. 2025.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, jul./set. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao>. Acesso em: 5 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perspetivas sociais e de emprego no mundo 2021: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public.pdf>. Acesso em: 8 set. 2025.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 5 fev. 2025.

PEREIRA, José de Lima Ramos. A uberização como uma nova forma de relação de emprego. **Revista da Escola Nacional da Magistratura**, v. 5, n. 11, p. 109-134, ago. 2022. Disponível em: <https://ojs.enm.org.br/index.php/revista/article/download/10/9/87>.

PINHEIRO, Silvia; SOUZA, Márcia; GUIMARÃES, Karoline. Uberização: a precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, p. 53-68, 2018. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate>.

SOUSA, Euzébio Jorge de Silveira; MEINBERG, Marcio Ortiz. A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. **Revista Princípios**, n. 159, p. 107-125, jul./out. 2020. Disponível em: <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article>. Acesso em: 5 fev. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (Brasil). **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: suplemento de decisões judiciais**. São Paulo: TRT da 2ª Região, v. 15, n. 30, supl. 1, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

UBER BV and others v Aslam and others. [2021] UKSC 5 (UKSC/2019/0029). Decided 19 Feb. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 2 out. 2025.

UBER NEWSROOM. **Fatos e dados sobre a Uber**. *Newsroom*, 12 ago. 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 ago. 2025.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: LTr, 1999.