

**III CONGRESSO INTERNACIONAL
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Andrea Alarcón Peña e Guilherme Forma Klafke – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-416-6

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

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Entre os dias 30 de setembro e 3 de outubro de 2025, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 analisa os impactos da tecnologia nas relações de trabalho e na proteção social do trabalhador. As pesquisas exploram temas como a precarização nas plataformas digitais, o controle de jornada à distância e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O grupo propõe reflexões sobre o papel do direito do trabalho diante da transformação digital e da necessidade de novas formas de regulação.

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: DESAFIOS JURÍDICOS DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

THE UBERIZATION OF WORK: LEGAL CHALLENGES OF ALGORITHMIC SUBORDINATION AND THE PRECARIZATION OF LABOR RELATIONS

Gabriela Pascoal Silva Michelato

Resumo

Este trabalho analisa os impactos jurídicos, sociais e psicológicos da uberização no Brasil, focando na precarização laboral e fragilização do vínculo empregatício, buscando compreender como esse modelo afeta a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores. A metodologia adotada é exploratória e qualitativa, baseada em revisão bibliográfica, jurisprudência e legislação pertinente. A uberização, embora prometa autonomia, oculta a subordinação algorítmica e a perda de direitos trabalhistas essenciais. Os resultados da análise indicam sofrimento psíquico, ansiedade e isolamento, evidenciando a urgência de regulamentação e proteção social para garantir a dignidade no trabalho mediado por plataformas digitais.

Palavras-chave: Uberização, Precarização do trabalho, Vínculo empregatício, Saúde mental, Subordinação algorítmica

Abstract/Resumen/Résumé

This paper analyzes the legal, social, and psychological impacts of Uberization in Brazil, focusing on job insecurity and the weakening of employment ties, seeking to understand how this model affects the dignity and well-being of workers. The methodology adopted is exploratory and qualitative, based on a review of the literature, case law, and relevant legislation. Uberization, while promising autonomy, conceals algorithmic subordination and the loss of essential labor rights. The results of the analysis indicate psychological distress, anxiety, and isolation, highlighting the urgency of regulation and social protection to ensure dignity in work mediated by digital platforms.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Precarization of work, Employment relationship, Mental health, Algorithmic subordination

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho discute os desafios jurídicos da subordinação algorítmica e a precarização das relações laborais na uberização do trabalho. Nos últimos anos, o avanço da tecnologia digital e o surgimento da economia de plataformas transformaram radicalmente as relações de trabalho. A uberização desponta como um fenômeno caracterizado pela intermediação tecnológica de serviços, que mascara relações de subordinação sob a aparência de autonomia. Nesse contexto, os trabalhadores são classificados como autônomos, embora estejam submetidos a regras rígidas, controle algorítmico e ausência de garantias trabalhistas.

O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos jurídicos, sociais e psicológicos da uberização do trabalho no Brasil, destacando a precarização das condições laborais e a fragilização do vínculo empregatício. Busca-se compreender de que modo esse modelo afeta a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores.

A metodologia adotada será a dedutiva com procedimento metodológico bibliográfico. Ela permitirá uma revisão detalhada de livros, artigos acadêmicos, jurisprudência e legislação pertinente. A pesquisa é exploratória e qualitativa.

2.1 REQUISITOS LEGAIS PARA CONFIGURAR VÍNCULO DE EMPREGO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece requisitos legais indispensáveis para caracterização da relação de emprego, cuja ausência afasta a configuração do vínculo de empregatício.

Nesse sentido, Delgado (2019) conceitua empregado como: “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

A relação de emprego, embora seja uma modalidade específica de relação de trabalho, constitui-se, do ponto de vista econômico-social, na pactuação de prestação de trabalho mais relevante nos últimos duzentos anos, impulsionando a estruturação do próprio Direito do Trabalho.

Para a caracterização de uma relação de trabalho, são necessários os seguintes requisitos: como a prestação de serviços por pessoa física, pois sua execução por pessoa jurídica afasta a configuração da relação jurídica trabalhista; a pessoalidade que implica que o serviço

contratado deve ser realizado pela própria pessoa, sem possibilidade de ser substituído por terceiros; a não eventualidade, que se refere à prestação habitual e contínua dos serviços, excluindo atividades esporádicas ou temporárias; a onerosidade que consiste na contraprestação pelo serviço prestado, normalmente em forma de salário; e a subordinação. Este último critério previsto no artigo 3º da CLT por meio do termo 'dependência', se manifesta na forma como a atividade do trabalhador se submete ao controle e à direção do empregador. Para a maioria dos especialistas a subordinação é o critério mais crucial para determinar o vínculo empregatício.

Nesse sentido, comprehende-se que a subordinação, nas palavras do autor Mauricio Godinho Delgado:

Corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. (Delgado, 2019, p. 349).

Ademais, é importante elucidar a distinção entre o trabalhador subordinado e aquele que é autônomo. Dessa forma, entende-se que o trabalhador subordinado está vinculado a seguir as diretrizes e ordens de seu empregador, cumprindo rigorosamente as cláusulas de seu contrato. Enquanto o autônomo, por outro lado, não está sujeito a essa imposição de ordens ou a um contrato que determine sua subordinação ao contratante dos serviços. Essa distinção pode ser observada no seguinte julgado, prolatado pelo relator, Desembargador Ricardo Alencar Machado, no processo 0000340-89.2014.5.10.0020-RO:

No trabalho autônomo os contratantes visam a concretização de um resultado, sem transferência da direção dos serviços do prestador para o tomador. O objeto do contrato se limita a exigir a materialização do resultado, sem qualquer relevância o processo de como isso se realiza. No contrato de emprego, por outro lado, o objeto não se resume a um pacto para se atingir um resultado específico e delimitado. Nessa relação jurídica, vislumbra-se uma obrigação de fazer subordinada à direção do tomador dos serviços, que vai moldando e transformando constantemente as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado. Em suma, o elemento fático-jurídico essencial para a diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado se traduz na subordinação. Se existente a subordinação estamos diante uma relação de emprego, caso contrário, trata-se de um trabalho autônomo [Recurso ordinário n. 0000340-89.2014.5.10.0020-RO. 3ª turma. Relator: Desembargador Ricardo Alencar Machado. Julgamento: 18.03.2015]. (Brasília, Tribunal Regional do Trabalho, 2015).

Apresentados os requisitos legais da caracterização de vínculo empregatício, é possível diferenciar um empregado de um trabalhador autônomo.

2.2 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO

O avanço das tecnologias digitais e o surgimento da economia de plataformas transformaram profundamente as relações de trabalho. Empresas como Uber, iFood e 99 App, ao adotarem modelos de intermediação tecnológica, classificam seus trabalhadores como autônomos, promovendo uma suposta liberdade e flexibilidade. No entanto, essa autonomia aparente oculta a precarização das condições laborais, marcada pela perda de direitos, instabilidade financeira e ausência de proteção social. Embora conecte ampla rede de usuários e promova interações por meio da tecnologia, a economia de plataforma, na prática, redefine os limites da segurança e da dignidade no trabalho.

Nessa perspectiva, Abílio (2017), em sua obra *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*, interpreta a uberização como um processo de intensificação e aperfeiçoamento de formas de trabalho cada vez mais precarizadas. Segundo a autora:

[...] refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A Uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas. Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus “parceiros” executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus “colaboradores just-in-time” de acordo com sua necessidade (Abílio, 2017).

A partir dessa análise, é possível compreender que a uberização não se limita a uma nova forma de intermediação tecnológica, mas representa uma mudança estrutural nas relações laborais. Ao transformar o trabalhador em um "empreendedor de si mesmo", permanentemente disponível e responsável pelos próprios custos e riscos da atividade, esse modelo esvazia os direitos sociais historicamente conquistados. Ainda que o discurso empresarial ressalte a autonomia e a flexibilidade, o controle algorítmico, a avaliação constante e a ausência de vínculos empregatícios demonstram uma forma sofisticada de subordinação que se expande para além do transporte e entregas, alcançando áreas como saúde, educação e serviços especializados. Isso evidencia o potencial de generalização da precarização para toda a lógica

da economia digital contemporânea, demandando uma reconfiguração urgente das normas jurídicas e da atuação do Estado.

Nesse cenário, o trabalhador que atua via plataformas, como no caso da Uber, é o único responsável pela oferta do serviço, pela manutenção da estrutura que o viabiliza (veículo, celular, dados) e arca com todos os riscos operacionais (custos de manutenção, acidentes, ausência de demanda). Essa configuração reflete uma nova etapa do processo de terceirização, onde os custos e os riscos são transferidos diretamente ao indivíduo. Apesar de formalmente autônomo, ele permanece submetido a regras e controles definidos unilateralmente pela plataforma, por meio de sistemas automatizados e algoritmos. Essa é a chamada subordinação algorítmica, uma forma contemporânea e contínua de controle que disfarça a hierarquia por trás da retórica da flexibilidade.

Abílio (2020, p. 580) complementa que:

A uberização, como novo tipo de controle, se exerce por meio de novos processos de informalização que não se restringem à formação dos gigantescos exércitos de trabalhadores informais — subordinados então a algumas poucas empresas que conseguem oligopolizar seus setores de atuação. O controle e o gerenciamento do trabalho também se relacionam a um processo de informalização cuja compreensão ultrapassa o referencial do par trabalho formal/informal: a identidade profissional se desloca do trabalhador para o trabalhador amador, e há uma crescente perda de formas estáveis, reguladas ou contratualizadas das regras de definição da remuneração, da distribuição do trabalho, da duração da jornada e do que é ou não tempo de trabalho (Abílio, 2020).

Sob esse viés, a uberização não apenas perpetua formas clássicas de precarização, mas também inaugura novas dinâmicas de informalidade e controle. Tais transformações afetam profundamente a organização do trabalho, estabelecendo um regime marcado por uma combinação contraditória entre rigidez e desregulação: por um lado, os trabalhadores são rigorosamente monitorados e avaliados; por outro, carecem de vínculos contratuais claros, de previsibilidade de renda e de proteção social básica, impedindo o acesso a direitos fundamentais como férias, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, descanso semanal remunerado e cobertura previdenciária. Essa realidade impõe sérios desafios à legislação trabalhista vigente e evidencia a necessidade de atualização das normas para assegurar condições mínimas de dignidade no trabalho mediado por plataformas digitais. Os impactos da uberização, contudo, transcendem a esfera jurídica e econômica, atingindo profundamente a dimensão subjetiva dos trabalhadores, que enfrentam jornadas imprevisíveis, insegurança constante, pressão por desempenho e isolamento social. Diante disso, faz-se necessário analisar os efeitos psicossociais gerados por esse modelo de trabalho, o que será objeto de exame no próximo capítulo.

2.3 IMPACTOS PSICOLÓGICOS E SOCIAIS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A relação entre trabalho e saúde mental é um campo amplamente explorado, com autores como Dejours (1994) ressaltando o papel central do trabalho na construção da identidade e bem-estar individual. Contudo, apesar de ser fonte de prazer e realização, o trabalho também pode gerar sofrimento, especialmente quando inserido em contextos de precariedade, pressão e ausência de reconhecimento, que afetam diretamente a saúde física e psíquica do trabalhador.

Nesse contexto, a ascensão de novas formas de trabalho, marcadas pela ausência de vínculos empregatícios, pela informalidade e pela extrema flexibilidade, tem intensificado o sofrimento entre os trabalhadores. A uberização do trabalho, um modelo de intermediação por plataformas digitais, promete autonomia, mas, na realidade, escancara a exploração. Ela individualiza responsabilidades e apaga as relações laborais formais, transformando trabalhadores em supostos prestadores de serviço que, na prática, estão subordinados a um controle rígido, remuneração variável e constante insegurança (ANTUNES, 2020).

Conforme aponta Abílio (2017, 2019), a uberização é um novo estágio da terceirização, no qual as empresas descentralizam a gestão do trabalho sem abrir mão do controle. Trata-se de um modelo que reformula a configuração empresarial, os métodos de supervisão e as formas de apropriação do trabalho, impactando significativamente a saúde física e mental dos trabalhadores. A lógica do “empreendedor de si mesmo” disfarça uma estrutura de sobrecarga, pela ausência de garantias e pela constante pressão por desempenho.

Com a popularização dos aplicativos e o avanço digital, as plataformas passaram a intermediar, de forma veloz e dinâmica, a conexão entre consumidores e prestadores de serviços. Isso criou um mercado de trabalho online com intensa competição, imprevisibilidade e falta de proteção institucional (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). O resultado direto é a intensificação da jornada, o aumento do ritmo de trabalho e a redução das possibilidades de descanso e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A rotina dos motoristas e entregadores que atuam nessas plataformas exemplifica essa precarização. Muitos enfrentam jornadas longas e exaustivas, com ganhos insuficientes para garantir sua subsistência, o que os obriga a permanecer conectados por horas ininterruptas. Além disso, são expostos a situações de desrespeito, assédio e instabilidade emocional,

culminando em sofrimento e desamparo. A dificuldade de conciliar o trabalho com outras demandas da vida cotidiana e a ausência de políticas de amparo social agravam o desgaste psicológico.

Apesar da aparente autonomia de decidir o momento de trabalhar, essa liberdade é, na prática, uma ilusão. Os trabalhadores vivem sob uma lógica de instabilidade contínua, permanentemente disponíveis para um trabalho incerto. O tempo é controlado por algoritmos, e os ganhos são variáveis e insuficientes (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020). Essa suposta liberdade é, na verdade, limitada pela urgência da necessidade de renda.

Em contextos de desemprego formal, as plataformas se apresentam como uma alternativa temporária de renda. Contudo, para muitos, essa condição se torna permanente. Diversos trabalhadores se veem presos a relações de trabalho degradantes, com poucas chances de ascensão e condições longe de serem dignas (LARUCCIA; CUSCIANO; SALLES MORAES, 2018). Esse ciclo de exploração, endividamento e subordinação tecnológica configura uma forma contemporânea de escravidão digital, marcada pela ausência de direitos e pela intensificação da vulnerabilidade.

Diante disso, observa-se que a rápida expansão da uberização tem produzido efeitos alarmantes sobre a saúde mental e a vida social dos trabalhadores. O sofrimento psíquico, a ansiedade, a sensação de isolamento e o esgotamento físico tornaram-se experiências comuns no cotidiano desses profissionais. Essa realidade é agravada pela falta de políticas públicas voltadas à regulação das plataformas e pela flexibilização das legislações trabalhistas, que têm deixado milhares de trabalhadores expostos a um cenário de abandono institucional e precarização extrema.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, verifica-se que a uberização representa uma nova configuração das relações laborais marcada por informalidade, intensificação do trabalho e ausência de proteção social. Ao classificar os trabalhadores como autônomos, as plataformas digitais se eximem de obrigações trabalhistas, transferindo os riscos e custos da atividade para os próprios indivíduos. Além disso, a precarização imposta por esse modelo impacta diretamente a saúde mental e o bem-estar social dos trabalhadores, aprofundando desigualdades e fragilizando direitos historicamente conquistados.

A análise demonstrou que, embora a tecnologia traga inegáveis avanços, sua aplicação sem mediação jurídica adequada pode gerar formas contemporâneas de exploração. Assim, é urgente o desenvolvimento de políticas públicas e de uma legislação específica que regulamente as relações de trabalho mediadas por plataformas, garantindo condições dignas, previsibilidade e proteção social aos trabalhadores da era digital.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. “Uberização do trabalho: subsunção real da viração”. Disponível em: <https://blogdabotempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 01 jul. 2025.
- ABÍLIO, L. C. “Uberização e Juventude Periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho”. Novos estudos CEBRAP, vol. 3, n. 39, 2020.
- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 02 jul. 2025.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, vol. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em: <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674/1101>. Acesso em: 02 jul. 2025.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Atualizada conforme a legislação em vigor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 jul. 2025.
- BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso ordinário n. 0000340-89.2014.5.10.0020-RO. 3ª turma. Relator: Desembargador Ricardo Alencar Machado. Julgamento: 18. 03.2015.
- DA SILVA, Amanda Moreira. A uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 34, p. 229-251, 2019.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez; Oboré, 1994.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 01 jul. 2025.
- DIAS, Matheus Felipe Gomes. “O QUE SERÁ, QUE SERÁ?” PRECARIZAÇÃO, UBERIZAÇÃO E O FUTURO DO TRABALHO. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 12, n. 35, p. 77-86, 2022.
- FIGUEIRAS, V.; CAVALCANTE, S. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. In: ANTUNES, R. (org.). ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 32
- LARUCCIA, M. M.; CUSCIANO, D. T.; SALLES MORAES, L. F. Digital Platforms and informal work: analysis of labor lawsuits in the city of São Paulo related to UBER. In: XXII World Congress on "Transformations of Work: challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security" at ILO, 4th-7th September. 2018.
- OLIVEIRA, Gabrielle Barbosa de; MONTEIRO, Thaís Moura. **Uberização do trabalho e os efeitos na saúde mental do trabalhador**. In: CONGRESSO ACADEMICO DE SABERES EM PSICOLOGIA, V.6, 2021.
- PRAUN, L.; ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. In: ANTUNES, R. (org.). ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 102.
- WOODCOCK, J. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. In: ANTUNES, R. (org.). ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 25, 26, 30, 51