

## **Uberização e direitos trabalhistas: desafios jurídicos no trabalho por plataformas digitais**

Uberization and labor rights: legal challenges in digital platform work

Beatriz Rosa Miranda<sup>1</sup>

Rafael Rodrigues Alves<sup>2</sup>

Marina Teodoro<sup>3</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo examina o fenômeno da uberização das relações de trabalho no Brasil, com enfoque nos desafios jurídicos que emergem da expansão do trabalho mediado por plataformas digitais. O estudo parte da contextualização histórica das revoluções industriais e da emergência da Indústria 4.0 para compreender como as plataformas digitais transformaram profundamente a organização do trabalho contemporâneo. O objetivo geral é verificar esses desafios jurídicos no Brasil à luz do Direito do Trabalho e dos fundamentos constitucionais, investigando a configuração do vínculo empregatício nessas relações e propondo parâmetros para uma solução regulatória adequada. A metodologia adotada é qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com exame da legislação pertinente, em especial da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dos fundamentos constitucionais aplicáveis e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF). Os resultados demonstram que a subordinação algorítmica, exercida por meio de sistemas

<sup>1</sup>Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás – UniEvangélica – Ceres – Goiás – Brasil. E-mail [beatrizmiranda@hoymail.com](mailto:beatrizmiranda@hoymail.com).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0429-0293>

<sup>2</sup>Mestre. Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás – UniEvangélica – Ceres – Goiás – Brasil. E-mail: [rafaelalvesadv@gmail.com](mailto:rafaelalvesadv@gmail.com).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6378-9208>

<sup>3</sup>Doutora. Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás – UniEvangélica – Ceres – Goiás – Brasil. E-mail: [marina.teodoro@docente.unievangelica.edu.br](mailto:marina.teodoro@docente.unievangelica.edu.br).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4001-2900>

automatizados de controle, avaliação e distribuição de serviços, pode configurar subordinação jurídica na acepção do artigo 3º da CLT, ainda que de forma indireta e tecnologicamente mediada. Conclui-se que qualquer regulação específica para esse setor deve funcionar como piso mínimo de proteção, sem afastar a incidência da CLT nos casos em que os requisitos do vínculo empregatício estiverem concretamente presentes.

**Palavras-chave:** Uberização. Trabalho em plataformas digitais. Vínculo empregatício. Subordinação algorítmica. Regulação trabalhista.

## **ABSTRACT**

This article examines the phenomenon of uberization of labor relations in Brazil, focusing on the legal challenges arising from the expansion of work mediated by digital platforms. The research begins with a historical contextualization of the industrial revolutions and the emergence of Industry 4.0 to understand how digital platforms have profoundly transformed the organization of contemporary work. The general objective is to assess the legal challenges of platform-mediated work in Brazil under Labor Law and constitutional principles, investigating the configuration of the employment relationship in these contexts and proposing parameters for an adequate regulatory solution. A qualitative methodology of bibliographic and documentary nature was adopted, examining relevant legislation, particularly the Consolidation of Labor Laws (CLT), applicable constitutional foundations, and the case law of the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF). The results demonstrate that algorithmic subordination, exercised through automated systems of control, evaluation, and task distribution, may constitute legal subordination within the meaning of Article 3 of the CLT, even if in an indirect and technologically mediated form. It is concluded that any specific regulation for this sector must function as a minimum floor of protection, without precluding the application of the CLT in cases where the requirements of an employment relationship are concretely present.

**Keywords:** Uberization. Digital platform work. Employment relationship. Algorithmic subordination. Labor regulation.

## 1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas decorrentes da chamada quarta revolução industrial, ou Indústria 4.0, têm promovido profundas reconfigurações no mundo do trabalho. Entre as manifestações mais expressivas desse processo está a expansão das plataformas digitais de intermediação de serviços, fenômeno que ficou conhecido como uberização, em referência à empresa Uber, fundada em 2010 e símbolo dessa nova economia sob demanda.

No Brasil, essa transformação se fez sentir de maneira particularmente intensa. Dados da PNAD Contínua do IBGE apontam que, no segundo trimestre de 2025, a taxa de informalidade no país alcançou 37,8% da população ocupada. Nesse cenário, as plataformas digitais emergiram como um importante espaço de absorção da mão de obra excedente. Estima-se que cerca de 2,7 milhões de brasileiros tenham exercido atividades laborais por meio dessas plataformas em 2019, número que cresceu de forma expressiva nos anos seguintes, com expansão de 35% no número de motoristas e de 18% no de entregadores entre 2022 e 2024 (CEBRAP, 2025).

Diante dessa realidade, surge um conjunto de desafios jurídicos de grande relevância. A principal questão em debate é saber se os trabalhadores de plataformas digitais, sobretudo motoristas e entregadores de aplicativos, podem ser enquadrados como empregados à luz da Consolidação das Leis do Trabalho. As próprias empresas responsáveis pelos aplicativos defendem o tratamento desses trabalhadores como autônomos. A resposta a essa indagação tem repercussão direta sobre o acesso de milhões de pessoas a direitos fundamentais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e proteção previdenciária.

O problema central desta pesquisa reside em identificar como o ordenamento jurídico brasileiro deve responder à tensão entre a autonomia formal proclamada pelas plataformas digitais e o controle efetivo exercido sobre os trabalhadores por meio de mecanismos algorítmicos. Também se busca propor parâmetros regulatórios capazes de

compatibilizar inovação tecnológica, livre iniciativa e proteção dos direitos fundamentais desses trabalhadores.

A hipótese central que orienta a pesquisa é que o controle algorítmico exercido pelas plataformas sobre motoristas e entregadores configura uma modalidade de subordinação jurídica compatível com os requisitos do artigo 3º da CLT, denominada pela doutrina como subordinação estrutural ou algorítmica. Parte-se do pressuposto de que o ordenamento jurídico brasileiro já dispõe de elementos para o reconhecimento do vínculo empregatício nesses casos. Todavia, a insuficiência normativa específica e a oscilação jurisprudencial apontam para a necessidade de uma resposta regulatória complementar.

O objetivo geral do trabalho é verificar os desafios jurídicos do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil à luz do Direito do Trabalho e dos fundamentos constitucionais. Para alcançá-lo, foram definidos três objetivos específicos. O primeiro consiste em contextualizar historicamente o fenômeno da uberização e sua inserção no modelo brasileiro de relações de trabalho. O segundo visa examinar os requisitos legais do vínculo empregatício e sua aplicabilidade ao trabalho por plataformas digitais. O terceiro busca investigar os fundamentos constitucionais da proteção ao trabalho digital e os parâmetros para uma solução regulatória adequada.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Uberização: Conceito e Evolução Histórica**

As relações de trabalho passaram por diversas transformações ao longo da história, adaptando-se às constantes evoluções da sociedade. Entre os eventos que mais marcaram essa trajetória estão as revoluções industriais, que desempenharam papel singular na evolução das formas de trabalho. De acordo com Coggiola (2010), esses processos vão além da mera introdução de novas tecnologias e métodos produtivos, devendo ser compreendidos como verdadeiras alterações estruturais da sociedade.

A primeira revolução industrial ocorreu no século XVIII, tendo início na Inglaterra, em um contexto no qual a produção era realizada majoritariamente por artesãos e camponeses. Cavalcante e Silva (2011) afirmam que o crescimento populacional acelerado e o êxodo rural foram as principais causas impulsionadoras desse

processo, pois geraram mão de obra barata e abundante. Assim, o trabalho foi progressivamente deslocado para as fábricas, passando a ser realizado por máquinas em um sistema de produção assalariada. Esse movimento gerou profundas transformações nas condições laborais e deu origem às primeiras regulamentações trabalhistas, como o Factory Act de 1833 (LEÃO, 2025).

A segunda revolução industrial, iniciada no século XIX, baseou-se no desenvolvimento da eletricidade e na utilização do aço (DATHEIN, 2003). Esse período ficou marcado pelos modelos de produção taylorista e fordista, que fomentaram a produção em massa. Com o avanço dessas formas de organização do trabalho, houve também a ampliação das lutas sociais por melhores condições laborais. Esse movimento culminou na criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, e, no Brasil, na Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

Seguindo o curso histórico, a quarta revolução industrial, ou Indústria 4.0, caracteriza-se pela integração da internet móvel ao cotidiano da sociedade e pelo desenvolvimento acelerado da inteligência artificial. Schwab (2018) aponta que, nesse contexto, emerge uma nova economia sob demanda, em que os prestadores de serviço passam a gozar de aparente autonomia para realizar atividades específicas. É justamente nesse cenário que se consolida a chamada Gig Economy, um mercado de trabalho composto por trabalhadores sem vínculo empregatício formal, contratados temporariamente para a execução de tarefas específicas (BRAGHINI, 2017, apud BARBOSA JUNIOR, 2021).

Em decorrência desse novo modelo econômico, consolida-se a ideia de uberização. Antunes (2020) conceitua o fenômeno como um processo em que as relações trabalhistas são individualizadas e invisibilizadas, assumindo a aparência de mera prestação de serviços. O termo tem origem na empresa Uber, fundada em 2010, que se tornou símbolo dessa nova forma de organização produtiva. Nela, o controle das atividades deixa de ser exercido por supervisores humanos e passa a ser executado por sistemas automatizados de monitoramento e gestão.

A individualização é, portanto, um dos traços centrais do trabalho uberizado. Cada trabalhador passa a atuar como uma espécie de empresa de si mesmo, assumindo os

riscos da atividade na crença de que exerce plena autonomia. Na prática, porém, algoritmos e metas controlam seu gerenciamento de ponta a ponta (ABÍLIO, 2017).

## **2.2 O Vínculo Empregatício e a Subordinação Algorítmica**

No ordenamento jurídico brasileiro, a CLT regula as relações de emprego entre empregador e empregado. O artigo 3º da CLT estabelece quatro elementos que precisam coexistir para que se configure uma relação empregatícia. O primeiro é a pessoalidade, que exige que o serviço seja prestado pela própria pessoa física contratada, sendo intransferível a terceiros. O segundo é a onerosidade, referente à necessidade de contraprestação salarial pelo trabalho realizado. O terceiro é a não eventualidade, que pressupõe uma prestação habitual e constante de serviços. O quarto e mais relevante é a subordinação, por meio da qual o empregador exerce poder de direção sobre a forma como o trabalho é executado (GARCIA, 2025).

A subordinação, no âmbito trabalhista, decorre do contrato de trabalho e pressupõe a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador no que se refere ao modo de execução dos serviços. Trata-se da chamada subordinação jurídica. A doutrina reconhece ainda outras formas de subordinação, como a econômica, a social, a técnica e a hierárquica. Ainda assim, é a subordinação jurídica que constitui exigência inafastável para a configuração da relação empregatícia (GARCIA, 2025).

No contexto das plataformas digitais, a aferição da subordinação se torna mais complexa. Empresas como Uber e iFood sustentam que atuam apenas como intermediadoras tecnológicas entre usuários e prestadores de serviço, e por isso defendem que os trabalhadores cadastrados exercem atividade autônoma (ROSENBLAT, 2018). Entretanto, como apontam Amorim e Moda (2020), existe uma forma de controle externo que define o valor do serviço prestado, regula a forma de sua execução e o desempenho do trabalho, além de estabelecer premiações e punições.

Esse fenômeno foi identificado pela doutrina como subordinação algorítmica. Em consonância com Carelli (2021), a autonomia experimentada pelos trabalhadores de plataformas digitais é uma autonomia na subordinação. Os trabalhadores não recebem ordens diretas, mas seguem as regras do programa. Uma vez fixadas essas regras, o algoritmo assegura que os objetivos finais sejam atingidos, sem que seja necessário

qualquer comando expresso. A plataforma realiza a precificação dos serviços de maneira automática e impositiva, controla as premiações e as sanções e pode excluir o prestador de serviço que descumpra algum dos requisitos impostos unilateralmente (RIEMENSCHNEIDER; MUCELIN, 2019).

Para dar conta dessa nova realidade, Delgado (2007) desenvolveu a noção de subordinação estrutural, segundo a qual a subordinação pode se configurar a partir da integração do trabalhador à organização do empreendimento, mesmo na ausência de ordens diretas ou de supervisão contínua. Aplicada ao trabalho em plataformas digitais, essa construção permite compreender que a aparente autonomia do trabalhador não exclui, por si só, a possibilidade de subordinação. Afinal, é a empresa quem define, de forma unilateral, os critérios de acesso, os padrões de desempenho, a lógica de distribuição das demandas, as formas de avaliação, os mecanismos de bonificação e as hipóteses de bloqueio.

### **2.3 Direitos Fundamentais e Modelos Regulatórios**

A Constituição Federal de 1988 consagra, de forma simultânea, a livre iniciativa e o valor social do trabalho como fundamentos da República, nos termos do artigo 1º, inciso IV. Essa escolha revela que o texto constitucional brasileiro adota um modelo de compatibilização entre atividade econômica e proteção da pessoa humana no mundo do trabalho. Ainda que seja elemento central da ordem econômica constitucional, a livre iniciativa não possui caráter absoluto e deve ser exercida em conformidade com os demais princípios constitucionais, sobretudo aqueles voltados à promoção da dignidade humana e à valorização do trabalho (GRAU, 2024).

No plano do direito comparado, diferentes ordenamentos jurídicos têm construído respostas normativas específicas para os desafios que decorrem da expansão do trabalho em plataformas. No Reino Unido, por exemplo, a Suprema Corte reconheceu que motoristas vinculados à Uber se enquadram na categoria de worker, uma figura intermediária do direito britânico que assegura direitos como salário mínimo e férias remuneradas (REINO UNIDO, 2021). Na Espanha, a aprovação da Ley Rider, em 2021, introduziu presunção de laboralidade para atividades de entrega desenvolvidas por meio de plataformas digitais. No âmbito europeu, a Diretiva (UE) 2024/2831 estabeleceu

medidas voltadas à correta determinação da situação profissional das pessoas que realizam trabalho em plataformas. Já nos Estados Unidos, a Assembly Bill 5 da Califórnia representou uma tentativa de restringir a classificação indiscriminada de trabalhadores como contratantes independentes (CALIFÓRNIA, 2019).

A observação dessas experiências revela que o direito comparado não oferece uma resposta uniforme para o problema. Contudo, evidencia que a neutralidade normativa diante do trabalho em plataformas digitais tende a favorecer a precarização. O principal ensinamento extraído é que o avanço tecnológico não dispensa regulação. Ao contrário, exige respostas jurídicas capazes de compatibilizar inovação, liberdade econômica e proteção social (KALIL, 2020).

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa adota abordagem qualitativa, com natureza bibliográfica e documental. O estudo parte do exame da doutrina trabalhista e constitucional, da legislação aplicável, com destaque para a CLT e a Constituição Federal de 1988, bem como da jurisprudência relevante do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Em relação às fontes bibliográficas, foram consultadas obras clássicas do Direito do Trabalho brasileiro, como os cursos de Garcia (2025), Martinez (2025) e Leite (2025), além da contribuição de Delgado (2007) sobre subordinação estrutural. No campo específico do trabalho em plataformas digitais, foram utilizadas as obras de Abílio (2017; 2020), Antunes (2020), Carelli (2021), Rosenblat (2018), Amorim e Moda (2020), Riemenschneider e Mucelin (2019) e Kalil (2020).

No que se refere à legislação, foram examinados o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, que consolida as leis do trabalho, a Constituição Federal de 1988, a Ley Rider espanhola de 2021, a Diretiva (UE) 2024/2831 e a Assembly Bill 5 da Califórnia, de 2019. Em relação à jurisprudência, foram analisadas decisões do TST nos processos de números TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, TST-RR-536-45.2021.5.09.0892, TST-AIRR-0001146-76.2023.5.13.0004 e TST-RRAg-10214-52.2022.5.03.0137, além de

precedentes do STF, incluindo a ADC 48, a ADPF 324 e o Tema 1291 de repercussão geral.

Os dados sobre o mercado de trabalho foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, referente ao segundo trimestre de 2025, e do painel de acompanhamento de motoristas e entregadores elaborado pelo CEBRAP em parceria com a AMOBITEC (2025). A análise foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, com categorização dos argumentos doutrinários, jurisprudenciais e normativos identificados nas fontes consultadas.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **4.1 O Perfil do Trabalho em Plataformas Digitais no Brasil**

O fenômeno da plataformização transformou significativamente o mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Conforme dados da PNAD Contínua divulgados pelo IBGE, no segundo trimestre de 2025, a taxa de informalidade no Brasil foi de 37,8% da população ocupada, enquanto a taxa de desocupação alcançou 5,8%. Nesse cenário de ampla informalidade, estima-se que aproximadamente 2,7 milhões de brasileiros exerceram atividades profissionais por meio de plataformas digitais em 2019 (GARCIA, 2021). Entre 2022 e 2024, o número de motoristas de aplicativo cresceu 35% e o de entregadores, 18% (CEBRAP, 2025).

De acordo com o CEBRAP (2025), a faixa etária predominante entre motoristas e entregadores situa-se entre 20 e 50 anos, sendo os entregadores, em geral, mais jovens. A maioria possui ensino médio completo e se autodeclara parda ou preta, com renda familiar mensal que não ultrapassa cinco salários mínimos. Esse perfil evidencia que o trabalho por plataformas tem absorvido uma parcela economicamente vulnerável da população.

Essa nova classe de trabalhadores opera sob uma autonomia apenas aparente. As empresas responsáveis pelos aplicativos se apresentam como meras intermediadoras, o que lhes permite, ao menos discursivamente, afastar-se do cumprimento das principais obrigações trabalhistas (ROSENBLAT, 2018). Na prática, porém, o modo de

funcionamento das plataformas revela mecanismos de controle que vão muito além da simples intermediação.

#### **4.2 A Configuração da Subordinação Algorítmica**

A análise dos mecanismos de controle das plataformas digitais revela que o gerenciamento algorítmico não elimina a subordinação, mas a reformula sob uma aparência de autonomia. As plataformas definem unilateralmente as tarifas pagas aos prestadores, os critérios de distribuição de corridas e entregas, os sistemas de avaliação e as hipóteses de bloqueio ou desligamento. No caso da Uber, por exemplo, motoristas com avaliação abaixo de 4,6 estrelas podem ser desligados do aplicativo, sem que tenham qualquer poder de negociação sobre essa regra (ABÍLIO, 2017).

Embora estruturalmente diferente da supervisão presencial típica das relações de emprego tradicionais, esse modelo de controle produz efeitos análogos sobre a autonomia do trabalhador. O algoritmo assegura que os objetivos da empresa sejam atingidos sem a necessidade de ordens expressas, exercendo poder diretivo de forma difusa e automatizada. As consequências práticas dessa configuração incluem a ausência de estabilidade e de direitos trabalhistas fundamentais, como décimo terceiro salário, férias remuneradas e FGTS, além da transferência integral dos riscos da atividade econômica ao trabalhador (ABÍLIO, 2020; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Diante dessa realidade, a doutrina desenvolveu o conceito de subordinação estrutural. Essa noção reconhece a existência de subordinação a partir da integração funcional do trabalhador à organização produtiva da empresa, independentemente da ausência de ordens diretas. Conforme observa Alvarenga (2014), a expressão sob dependência contida no artigo 3º da CLT deve ser compreendida de forma ampliada, de modo a abarcar as novas formas de controle tecnológico. Somente assim o Direito do Trabalho poderá continuar apto a tutelar relações laborais efetivamente marcadas por dependência e controle.

#### **4.3 A Jurisprudência Brasileira e a Insegurança Jurídica**

No âmbito do TST, a jurisprudência sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais ainda não se consolidou em sentido uniforme. Em decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo, como nos processos TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067

e TST-RR-536-45.2021.5.09.0892, entendeu-se que a plataforma não atua como mera intermediadora tecnológica, mas participa diretamente da organização da atividade econômica. Nessas decisões, foram considerados elementos como a definição unilateral de preços, a forma de prestação do serviço e os mecanismos de controle utilizados pelas empresas.

Em posição contrária, decisões como a proferida nos processos TST-AIRR-0001146-76.2023.5.13.0004 e TST-RRAg-10214-52.2022.5.03.0137 privilegiaram a liberdade do trabalhador para definir seus horários e a assunção dos custos da atividade como elementos incompatíveis com a subordinação jurídica. Esse entendimento afasta o reconhecimento do vínculo empregatício ainda que existam regras contratuais, parâmetros de funcionamento da plataforma e penalidades por descumprimento.

A divergência jurisprudencial evidencia a dificuldade de transpor para o ambiente das plataformas digitais critérios formulados historicamente a partir de modelos produtivos tradicionais. No STF, o reconhecimento da repercussão geral no Tema 1291 demonstra a magnitude institucional do problema e a urgência de uma resposta normativa geral e estável. Precedentes como a ADC 48 e a ADPF 324 indicam que a Corte tem reconhecido espaço para formas contratuais diversas da relação clássica de emprego, mas sem encerrar o debate sobre a prevalência da realidade concreta da prestação de serviços.

#### **4.4 Parâmetros para uma Solução Regulatória**

Diante das insuficiências identificadas ao longo da pesquisa, sustenta-se que o trabalho em plataformas digitais não pode subsistir em um cenário de desproteção normativa (FONSECA, 2023). Independentemente da forma jurídica que venha a ser adotada, qualquer solução regulatória compatível com a ordem constitucional brasileira deve assegurar um conjunto mínimo de tutelas aos trabalhadores que atuam nesse modelo.

Uma das exigências centrais é a transparência quanto aos critérios de remuneração e à lógica algorítmica que orienta a distribuição de chamadas, o sistema de avaliações e os mecanismos de bloqueio ou desligamento da plataforma (PARREIRA, 2020). Como apontam Amorim e Moda (2020), o gerenciamento algorítmico se apresenta como neutro

e técnico, mas produz efeitos concretos sobre as condições de trabalho. O trabalhador que desconhece as regras que regem sua atividade não está em condições de exercer escolhas genuínas nem de contestar decisões que afetem sua renda e sua permanência na plataforma.

Além disso, deve ser assegurado ao trabalhador o direito de informação e de contestação em caso de suspensão ou desligamento. A ruptura unilateral e imotivada do acesso ao aplicativo equivale, na prática, à perda abrupta da fonte de renda, sem qualquer garantia de contraditório (MIRANDA; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2025). Esse poder absoluto de exclusão, exercido de forma opaca pela plataforma, é incompatível com os valores de dignidade da pessoa humana e de proteção ao trabalho garantidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

No plano da proteção social, a regulação deve assegurar cobertura previdenciária e proteção securitária para situações de acidente ocorridas durante o exercício da atividade laboral. A ausência dessa cobertura não é uma consequência neutra da suposta autonomia do modelo. Ao contrário, representa uma forma de transferência dos riscos inerentes à atividade econômica ao próprio trabalhador, sem qualquer contrapartida por parte da plataforma que se beneficia de seu trabalho (MACEDO; AMÂNCIO, 2024). Reconhecer esse risco como estrutural é condição para que a regulação cumpra sua função protetiva (CONFORTI, 2020).

Também se mostra indispensável a vedação a condutas discriminatórias tanto no ingresso quanto na continuidade das atividades nas plataformas (SANTOS; GRAMINHO, 2024). Parâmetros algorítmicos enviesados podem distribuir de forma desigual as oportunidades de trabalho em detrimento de determinados grupos, o que exige um marco regulatório capaz de coibir essas práticas. Da mesma forma, é necessário garantir a possibilidade de organização coletiva, pois trabalhadores individualmente considerados não dispõem de poder de negociação suficiente para equilibrar sua relação com empresas de grande porte e alcance global (STÜRMER; LEMONJE, 2022).

Por fim, a regulação deve estabelecer limites mínimos à transferência integral dos riscos da atividade econômica ao trabalhador. O modelo de negócios das plataformas é organizado de modo que os ganhos se concentram nas empresas, enquanto os custos e riscos são suportados exclusivamente pelo trabalhador. Essa assimetria é incompatível

com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

É fundamental, contudo, compreender que o estabelecimento dessas tutelas mínimas não esgota a questão e tampouco afasta a incidência da CLT quando estiverem presentes os requisitos do artigo 3º. Uma eventual regulamentação específica para o setor deve funcionar como piso de tutela, e não como teto ou mecanismo de neutralização do Direito do Trabalho. Nos casos em que a realidade concreta da prestação de serviços revelar pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, ainda que esta se manifeste sob a forma algorítmica, o reconhecimento do vínculo empregatício deve permanecer possível (SANTOS; VALÕES, 2026; ODENIK JUNIOR, 2025).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou verificar os desafios jurídicos do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil à luz do Direito do Trabalho e dos fundamentos constitucionais, investigando a configuração do vínculo empregatício nessas relações e propondo parâmetros para uma solução regulatória adequada.

O fenômeno da uberização representa muito mais do que uma simples inovação tecnológica. Trata-se de um novo modelo de organização produtiva que redefine as formas de controle e de subordinação do trabalhador, desafiando categorias jurídicas construídas a partir de relações laborais tradicionais. A autonomia proclamada pelas plataformas, longe de corresponder a uma liberdade genuína, revela-se, em grande medida, formal. Enquanto motoristas e entregadores assumem individualmente os riscos e os custos da atividade, é a própria plataforma quem define, de forma unilateral e por meio de algoritmos, as tarifas, os critérios de desempenho, as avaliações e as hipóteses de bloqueio ou desligamento.

Demonstrou-se, ao longo da pesquisa, que o ordenamento jurídico brasileiro já contempla instrumentos capazes de responder a essa realidade. A noção de subordinação estrutural permite compreender que o controle algorítmico exercido pelas plataformas pode configurar subordinação jurídica na acepção do artigo 3º da CLT, independentemente da ausência de ordens diretas ou de supervisão presencial. Quando

reunidos os requisitos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, o reconhecimento do vínculo empregatício encontra fundamento legal e constitucional sólido.

Contudo, o exame da jurisprudência do TST revelou que não há uniformidade de entendimento sobre a matéria, gerando insegurança jurídica que prejudica tanto os trabalhadores quanto as próprias plataformas. A repercussão geral reconhecida pelo STF no Tema 1291 demonstra a magnitude institucional do problema e a urgência de uma resposta normativa geral e estável. O exame do direito comparado confirmou que a neutralidade normativa diante desse fenômeno tende a aprofundar a precarização, embora a importação acrítica de modelos estrangeiros não seja recomendável.

Conclui-se, portanto, que a hipótese central que orientou a pesquisa foi confirmada. O controle algorítmico exercido pelas plataformas configura modalidade de subordinação jurídica compatível com os requisitos do artigo 3º da CLT, e o ordenamento jurídico brasileiro já dispõe de instrumentos para o reconhecimento do vínculo empregatício nesses casos. Todavia, a insuficiência normativa específica e a oscilação jurisprudencial confirmam que uma resposta regulatória complementar é indispensável. Essa resposta deve estabelecer, como piso mínimo, garantias de transparência algorítmica, cobertura previdenciária e acidentária, vedação a práticas discriminatórias, direito de contestação em caso de bloqueio e possibilidade de organização coletiva. Ao mesmo tempo, não pode ser instrumentalizada como barreira ao reconhecimento do vínculo empregatício nos casos em que a realidade da prestação de serviços assim o exigir.

O avanço tecnológico deve servir como vetor de progresso coletivo e não como mecanismo de perpetuação de desigualdades. A regulação adequada do trabalho em plataformas digitais é, nesse sentido, não apenas uma exigência jurídica, mas também uma demanda de justiça social compatível com os valores fundantes da Constituição Federal de 1988.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **PassaPalavras**. S.L, p. 1-2. fev. 2017. Disponível em: <https://ihu.unisinos.br/categorias/186-noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 25 out. 2025.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP**, [S.I.], v. 3, n. 39, p. 579-597, dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?lang=pt#>. Acesso em: 24 out. 2025.

Ações trabalhistas que pedem vínculo com apps aumentaram 14 vezes desde 2019. **Uol**, 13 jul. 2024. Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/07/13/acoes-trabalhistas-que-pedem-vinculo-com-apps-aumentaram-14-vezes-desde-2019.htm>. Acesso em: 24 nov. 2025.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista Eletrônica [Do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 71-84, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93847>. Acesso em: 23 nov. 2025.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da uber. **Fronteiras - Estudos Midiáticos**, [S.L.], v. 22, n. 1, p. 1-12, 14 mar. 2020. UNISINOS - Universidade do Vale do Rio Dos Sinos. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06>. Acesso em: 19 ago. 2025.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, pp. 11-22.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2021.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Bookman Editora, 2009.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. **Processo N° TST-RRAG-100853-94.2019.5.01.0067**. Brasília. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/decisao-uber-tst.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. **TST-AIRR - 0001146-76.2023.5.13.0004**. Brasília. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001146-76.2023.5.13.0004/3#f684344>. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. **TST-RRAg - 10214-52.2022.5.03.0137**. Brasília. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10214&digitoTst=52&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0137&consulta=Consultar>. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. **Processo N° TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**. Brasília. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-tst-uber-eats.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48 Distrito Federal**. Brasília. Disponível em: [https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/adc\\_48.\\_acordao.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/adc_48._acordao.pdf). Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 60.347, Minas Gerais**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Decisão de 05 Dez. 2023. Disponível em: Supremo Tribunal Federal. Acesso em: 23 nov. 2025.

CALIFÓRNIA. **Assembly Bill No. 5 (AB-5)**. Sacramento: California Legislature, 2019. Disponível em: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5). Acesso em: 30 mar. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, [S.L.], v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021. Disponível em: <https://jusbioris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682>. Acesso em: 01 out. 2025.

CAVALCANTE, Zedequias Vieira; SILVA, Mauro Luis Siqueira da. A importância da Revolução Industrial no mundo da tecnologia. **VII Epcc - Encontro Internacional de Produção Científica**, Maringá, v. 1, n. 1, p. 1-63, 25 out. 2011. Disponível em: <https://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/6395>. Acesso em: 01 out. 2025.

CEBRAP - Centro Brasileiro de Análise e Planejamento; AMOBITEC - Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia. **Mobilidade urbana e logística de entregas:**

Painel de acompanhamento dos motoristas e entregadores parceiros (2ª onda). São Paulo, SP: CEBRAP, 2025.

COGGIOLA, Osvaldo. **Da Revolução Industrial Ao Movimento Operário**: as origens do mundo contemporâneo. S. L. Pradense, 2010. 76 p.

CONFORTI, Luciana Paulo. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app. **Associação Nacional das Magistradas e dos da Justiça do Trabalho**, S.L, 27 ago. 2020. Disponível em:  
<https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-am-ecadas-pelo-app>. Acesso em: 02 abr. 2026.

DATHEIN, Ricardo. Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. **Publicações Decon Textos Didáticos**. DECON/UFRGS, Porto Alegre, p. 1-8, fev. 2003. Disponível em:  
<https://lume-re-demonstracao.ufrgs.br/artnoveau/docs/revolucao.pdf>. Acesso em: 01 out. 2025.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 2, p. 11–40, 2007. Disponível em:  
<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 23 nov. 2025.

ESPANHA. **Ley 12/2021, de 28 de septiembre**, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado, Madri, 29 set. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>. Acesso em: 30 mar. 2026.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Revista Contracampo**, [S.L.], v. 39, n. 1, p. 27-43, 17 abr. 2020. Disponível em:  
<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 02 abr. 2026.

FONSECA, João José da. **Uber**: natureza jurídica da prestação de serviços pelos motoristas de aplicativo. 2023. 218 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em:  
<https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/39746>. Acesso em: 29 mar. 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho - 20ª Edição 2025**. 20. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.111. ISBN 9788553626823. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/>. Acesso em: 19 abr. 2026.

GARCIA, Lúcia dos Santos. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformação**: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. 2021. 148 f. Tese (Doutorado) - Curso de Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2021. Cap. 5. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/231884>. Acesso em: 19 ago. 2025.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 21. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024. 368 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – 2º trimestre de 2025**. Brasil: IBGE, 2025. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct/brasil>. Acesso em: 14 set. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais**. São Paulo: Blucher Open Access, 2020. 309 p.

LEÃO, Gabriella Silva. **A evolução histórica do direito do trabalho**: da escravidão à consolidação das leis trabalhistas (clt) no brasil. 2025. 21 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/9139>. Acesso em: 01 out. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho - 17ª Edição 2025**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.132. ISBN 9788553625963. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 02 nov. 2025.

LTDA, Uber do Brasil Tecnologia. **Cadastre-se para dirigir | Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/e/join/>. Acesso em: 23 nov. 2025.

MACEDO, Nelson Levy Kneip de Freitas; AMÂNCIO, Djulia Raphaella Lima Portugal. As plataformas digitais e o futuro da Previdência Social no Brasil. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 84-99, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16329?>. Acesso em: 19 abr. 2026.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2025**. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.157. ISBN 9788553625949. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/>. Acesso em: 15 out. 2025.

MIRANDA, Roberto Davi Lima de; NASCIMENTO, Tharsus Andrade do; NASCIMENTO, Juliana Oliveira Eiró do. JORNADAS EXCESSIVAS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: como o uso de algoritmos impacta a saúde mental dos trabalhadores?. **Revista Ft**, [S.L.], v. 29, n. 147, p. 19-20, 3 jun. 2025. Disponível em:

<https://revistaft.com.br/jornadas-excessivas-e-inteligencia-artificial-como-o-uso-de-algoritmos-impacta-a-saude-mental-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 02 abr. 2026.

ODENIK JUNIOR, João Carlos. A precarização do trabalho nas plataformas digitais: um estudo crítico sobre vínculo empregatício e os direitos fundamentais do trabalhador. **International Integralize Scientific**, S.L., v. 5, n. 50, p. 0-1, ago. 2025. Disponível em: <https://iiscientific.com/artigos/55a116/>. Acesso em: 02 abr. 2026.

PARREIRA, Ana Carolina Rodrigues. Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 315-329, dez. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/208335>. Acesso em: 02 abr. 2026.

REINO UNIDO. Supreme Court. Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5. London, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>. Acesso em: 30 mar. 2026.

RIEMENSCHNEIDER, Patrícia Strauss; MUCELIN, Guilherme Antônio Balczarek. Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade - Redes**, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 61, 19 fev. 2019. Centro Universitario La Salle - UNILASALLE. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/view/4632>. Acesso em: 01 out. 2025.

ROSENBLAT, Alex. **Uberland**: how algorithms are rewriting the rules of work. Oakland, California: University Of California Press, 2018.

SANTOS, Lucas Fabricio Ramos dos; VALÕES, José Inaldo. Flexibilidade ou precarização? capitalismo de plataforma, subordinação algorítmica e desmonte de direitos trabalhistas no Brasil. **Recima21 - Revista Científica Multidisciplinar**, S.L., v. 7, n. 2, p. 1-23, 16 fev. 2026. Disponível em: <https://recima21.com.br/recima21/article/view/7262>. Acesso em: 02 abr. 2026.

SANTOS, Rodrigo Coimbra; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral De Proteção De Dados. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, [S.L.], v. 45, n. 96, p. 1-31, 26 set. 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2026.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução**. S. L.: Edipro, 2018. 160 p.

STÜRMER, Gilberto; LEMONJE, Julise. Liberdade sindical e trabalho em plataformas digitais: repercussões da estrutura sindical na representação de trabalhadores de aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 48, n.

221, p. 163-189, fev. 2022. Disponível em:  
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/198451>. Acesso em: 02 abr. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. **Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work.** Official Journal of the European Union, 11 nov. 2024. Disponível em:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32024L2831>. Acesso em: 30 mar. 2026.