



RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE TRABALHADORES DE APLICATIVOS

RECOGNITION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF APP WORKERS

RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES QUE UTILIZAN APLICACIONES

 <https://doi.org/10.56238/levv16n54-056>

Data de submissão: 13/10/2025

Data de publicação: 13/11/2025

Igor Rafael dos Santos

Graduando em Direito

Instituição: Faculdade Cesumar de Ponta Grossa

E-mail: igorrafaeldossantos07@gmail.com

João Paulo Vieira Deschk

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania

Instituição: UNICURITIBA

E-mail: jp.deschk@gmail.com

RESUMO

Este trabalho procurou analisar as transformações recentes no mundo do trabalho, com ênfase na ascensão do modelo de trabalho mediado por aplicativos, como Uber e iFood, e os desafios jurídicos relacionados à proteção dos direitos desses trabalhadores, sendo que se apresentou como objetivo geral compreender o enquadramento empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais, investigando os limites e as possibilidades do Direito do Trabalho frente à digitalização das relações laborais. A metodologia utilizada baseou-se em revisão bibliográfica, com autores que discutem as metamorfoses do trabalho e a fragilidade da legislação frente às novas formas de ocupação, o que possibilitou compreender que embora o trabalho via aplicativo proporcione certa flexibilidade e acesso a oportunidades para grupos excluídos do mercado formal, ele é marcado por ausência de garantias, subordinação algorítmica e precarização das condições laborais. A análise crítica revelou que os trabalhadores estão frequentemente à margem da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desprovidos de direitos básicos, o que caracteriza uma forma de subordinação não reconhecida oficialmente. Diante disso, conclui-se que a legislação atual é insuficiente para assegurar os direitos fundamentais desses trabalhadores, sendo urgente a criação de normas específicas que promovam o reconhecimento do vínculo empregatício e garantam proteção social adequada. O trabalho contribui, assim, para o debate jurídico e social sobre o papel do Estado na regulação das novas dinâmicas do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Flexibilização. Precarização. Subordinação Algorítmica. Plataformas Digitais. Proteção Social.

ABSTRACT

This research aimed to analyze recent transformations in the world of work, with an emphasis on the rise of app-based labor models, such as those used by Uber and iFood, and the legal challenges related to the protection of these workers' rights. Its general objective was to understand the employment



classification of digital platform workers by investigating the limits and possibilities of Labor Law in the face of the digitalization of labor relations. The methodology was based on a bibliographic review, drawing on authors who discuss the metamorphoses of labor and the fragility of current legislation when confronted with new forms of occupation. This allowed for the understanding that, although app-based work provides a certain level of flexibility and opportunities for groups excluded from the formal market, it is characterized by a lack of guarantees, algorithmic subordination, and the precariousness of working conditions. The critical analysis revealed that these workers are often on the margins of the Consolidation of Labor Laws (CLT), deprived of basic rights, which constitutes a form of subordination not officially recognized. Therefore, it is concluded that current legislation is insufficient to fully ensure the fundamental rights of these workers, making the creation of specific regulations that recognize employment relationships and guarantee adequate social protection an urgent necessity. Thus, this study contributes to the legal and social debate regarding the role of the State in regulating the new dynamics of the labor market

Keywords: Flexibility. Precariousness. Algorithmic Subordination. Digital Platforms. Social Protection.

RESUMEN

Este estudio analizó las transformaciones recientes en el mundo laboral, con énfasis en el auge de los modelos de trabajo mediados por aplicaciones, como Uber e iFood, y los desafíos legales relacionados con la protección de los derechos de estos trabajadores. Su objetivo general fue comprender el marco laboral de los trabajadores de plataformas digitales, investigando los límites y las posibilidades del Derecho Laboral ante la digitalización de las relaciones laborales. La metodología empleada se basó en una revisión bibliográfica, con autores que abordan las metamorfosis del trabajo y la fragilidad de la legislación ante las nuevas formas de ocupación. Esto permitió comprender que, si bien el trabajo basado en aplicaciones ofrece cierta flexibilidad y acceso a oportunidades para grupos excluidos del mercado formal, se caracteriza por la falta de garantías, la subordinación algorítmica y las condiciones laborales precarias. El análisis crítico reveló que los trabajadores frecuentemente quedan fuera del alcance de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), privados de derechos básicos, lo que constituye una forma de subordinación no reconocida oficialmente. Por consiguiente, se concluye que la legislación vigente es insuficiente para garantizar los derechos fundamentales de estos trabajadores, lo que hace urgente la creación de normativas específicas que promuevan el reconocimiento de la relación laboral y garanticen una protección social adecuada. Este trabajo contribuye así al debate jurídico y social sobre el papel del Estado en la regulación de las nuevas dinámicas del mercado laboral.

Palabras clave: Flexibilidad. Precariedad. Subordinación Algorítmica. Plataformas Digitales. Protección Social.



1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das atividades mais fundamentais da vida humana, sendo responsável não apenas pela geração de renda, mas também pela construção da identidade social e cultural dos indivíduos, sendo que com o passar dos séculos, as formas de trabalho evoluíram de maneira significativa, acompanhando transformações sociais, políticas, tecnológicas e econômicas. De uma atividade antes associada à servidão e ao esforço físico braçal, o trabalho passou a ocupar posição central na estrutura social, especialmente após a Revolução Industrial, como observa Gorz (2007), ao refletir sobre as metamorfoses do trabalho e seu papel na organização da vida moderna.

Segundo Martins (2017) esse processo de transformação continuou ao longo do século XX e se intensificou no século XXI com o avanço da globalização e da digitalização das relações produtivas. A emergência de novas formas de ocupação, como o trabalho remoto, temporário, terceirizado e, mais recentemente, o trabalho por meio de plataformas digitais, evidencia a crescente flexibilização das relações laborais, sendo que o trabalho deixou de estar restrito aos limites da fábrica ou do escritório, sendo agora caracterizado por uma fluidez que o insere em qualquer tempo e espaço da vida cotidiana, o que representa novos desafios à sua regulação.

A crescente adesão a aplicativos como Uber, iFood e outros, que operam por meio de modelos flexíveis e sem vínculo formal, levanta importantes discussões jurídicas e sociais sobre os limites da proteção legal no Brasil, sendo que nesse novo contexto, trabalhadores encontram-se em uma posição ambígua: embora executem atividades contínuas, remuneradas e sob diretrizes determinadas pelas plataformas, não são amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ficando, assim, à margem de direitos básicos como férias, 13º salário, previdência social e jornada regulamentada.

Diante dessa constante transformação, o reconhecimento e a garantia dos direitos dos trabalhadores tornam-se ainda mais importantes, sendo que a legislação trabalhista, embora tenha sido um marco significativo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, precisa ser constantemente revista e atualizada para acompanhar as novas dinâmicas laborais. Cezar (2008) destaca que a CLT foi criada para consolidar direitos diante da industrialização, mas que hoje, com as mudanças nos vínculos e na natureza do trabalho, a norma legal precisa evoluir para garantir a dignidade do trabalhador em contextos antes não previstos, como o dos aplicativos, surgindo então a seguinte problemática: A legislação brasileira vigente é capaz de assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores de aplicativo?

O trabalho via aplicativo, também conhecido como “uberização”, é uma forma contemporânea de prestação de serviços mediada por plataformas digitais, esse modelo ganhou notoriedade com empresas como Uber e iFood, e tem sido apresentado como uma alternativa de geração de renda para milhares de pessoas. No entanto, a informalidade, a ausência de garantias mínimas e a subordinação algorítmica têm gerado debates sobre a real autonomia desses trabalhadores, sendo que conforme



destaca Antunes (2020), essa nova forma de trabalho digital caracteriza-se por uma relação assimétrica entre as plataformas e os prestadores de serviço, o que demanda urgente revisão dos parâmetros legais de reconhecimento do vínculo empregatício.

Tendo isso em vista é fundamental buscar compreender como a legislação brasileira vem lidando com essas novas formas de trabalho e até que ponto está preparada para garantir condições dignas a esses trabalhadores, sendo que a análise crítica do modelo de uberização e dos seus efeitos sobre a classe trabalhadora permite lançar luz sobre os desafios impostos ao Direito do Trabalho diante da flexibilização e da informalização das relações laborais, e ao identificar lacunas normativas e refletir sobre possíveis adaptações jurídicas, o estudo contribui para o debate acadêmico, social e legislativo sobre a necessidade de atualização do marco regulatório frente às novas dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo geral compreender o enquadramento empregatício dos trabalhadores de aplicativos, analisando os limites e as possibilidades do direito do trabalho diante da nova realidade digital. Os objetivos específicos incluem: identificar as mudanças no ambiente de trabalho na sociedade contemporânea; avaliar a legislação trabalhista brasileira à luz dessas transformações; e analisar os direitos dos trabalhadores de aplicativos no Brasil, buscando contribuir para o debate sobre a efetivação da proteção social nesse novo modelo laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO NA SOCIEDADE E NO DIREITO BRASILEIRO

Conforme observado por Gorz (2003) o trabalho nem sempre foi motivo de dignidade para o homem, por muito tempo o trabalho foi sinônimo de algo indigno e penoso para o cidadão, sendo até mesmo relacionado à escravidão (TUROLLA, 2017). Entretanto, com a influência de diversos fatores, como as Revoluções Francesa e Industrial, o trabalho foi reconhecido como algo corriqueiro na vida das pessoas, contribuindo para o desenvolvimento do ser humano, e a instituição de vida melhor (MARTINS, 2017), além disso, é observado que antigamente o trabalho era definido somente pela classe operária ou servil dentro das indústrias ou residências, esses provenientes da revolução industrial, sendo que conforme ressaltado por Martins (2017), com o surgimento da fábrica moderna:

Iniciou-se também uma enorme demanda por mão de obra nas cidades, levando à migração maciça dos trabalhadores do campo para as cidades, levando a migração maciça de trabalhadores do campo para as cidades ou os burgos. Artesãos e camponeses passam a ser, assim, operários (ou proletários), ou seja, assalariados (MARTINS, 2017, p. 26)

Todavia, para que essas mudanças fossem possíveis foram necessárias diversas medidas para tornar o ambiente de trabalho digno aos cidadãos, tendo em vista que no início de sua regularização faltavam normas que estabeleciam os direitos e deveres dos empregados e empregadores, contribuindo

para que situações precárias ocorressem, como distinção de salário, escalas de trabalho exploratórias, falta de benefícios e etc. (SCANDELAI, 2010). Assim, desenvolveram as leis trabalhistas. No Brasil, tardiamente essas normativas foram aglomeradas, formando então o Consolidado das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943, sendo que conforme observado por Cezar (2008):

“A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma compilação de leis trabalhistas brasileiras elaborada no governo do então Presidente Getúlio Vargas e promulgada no Brasil em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto-Lei n. 5243. Nesse documento legal, foram reunidas normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho (CEZAR, 2008, p. 1)”

O mundo do trabalho, assim como a sociedade, sofreu diversas modificações, e a criação da CLT dentro do direito brasileiro foi um marco para os trabalhadores terem seus direitos de forma digna. Dentre as mudanças recentes no mundo do trabalho, também é observada a uberização, a qual é caracterizada pela Indústria 4.0. e pela possibilidade de trabalho digital. O nome uberização remete diretamente à empresa “Uber”, a qual disponibiliza um modelo de trabalho digital por meio de motoristas de aplicativo, que alavancou o trabalho via aplicativos, de acordo com Fontes (2017):

As características do trabalho e suas mudanças de fato ocorreram conforme as revoluções do espaço social. O trabalho tornou-se algo central no pensamento social, contribuindo na compreensão do funcionamento da sociedade. Grande parte da otimização do trabalho e de seu reconhecimento perante à sociedade ocorreu a partir da Revolução Industrial e da ascensão do capitalismo, em que o trabalho se tornou a principal mercadoria e o meio de geração de valor para a acumulação de capital, se tornando uma atividade central da vida humana (MARTINS, 2017).

“No capitalismo, o trabalho passou a ter uma visão positiva ao se amparar na ética protestante (examinada na obra-prima de Max Weber, A ética protestante e o espírito do capitalismo), que une as necessidades do capitalismo e o dever cristão, como veremos mais adiante. Da mesma forma, os ideais da Revolução Francesa, especialmente o ideal de igualdade, colaboraram para “democratizar” e tornar o trabalho algo necessário e normal na vida de qualquer ser humano (MARTINS, 2017, p. 43)”

A legislação trabalhista brasileira surge como resposta às contradições do capitalismo periférico, buscando regular as relações de trabalho e minimizar os impactos da exploração. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, representou um marco nesse processo (Cezar, 2008). Entretanto, com o avanço das reformas neoliberais, especialmente a Reforma Trabalhista de 2017 (Chahad, 2017), observou-se uma tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas, refletindo a pressão exercida pelo capitalismo global sobre os países periféricos, sendo defendido por alguns autores que uberização, conforme discutida por Antunes (2020), configura uma nova etapa da precarização laboral, na qual trabalhadores passam a atuar sob demanda, sem vínculos formais e sem garantias trabalhistas. Abílio (2019) destaca que a informalização e a fragmentação do

trabalho são características centrais desse modelo, que reproduz e intensifica a precarização histórica dos trabalhadores brasileiros. A relação entre uberização e capitalismo dependente-periférico pode ser observada na ausência de regulamentação eficiente para proteger esses trabalhadores. Segundo Caldas e Carleial (2022), a economia compartilhada tem sido apresentada como uma solução inovadora, mas, na prática, perpetua a exploração da força de trabalho, reduzindo custos para as empresas e deslocando os riscos para os trabalhadores. Essa dinâmica reforça a dependência do Brasil dentro do capitalismo global, consolidando um mercado de trabalho cada vez mais precarizado.

2.2 A UBERIZAÇÃO E O TRABALHO POR APLICATIVO

De acordo com Abílio (2021), a uberização refere-se à expansão de plataformas digitais que conectam consumidores e prestadores de serviços de forma descentralizada usando a internet e aplicativos, sendo que essas plataformas, como a Uber e a Airbnb, têm transformado os modos de produção e trabalho, levando à informalização e à precarização do trabalho, sendo que através dessas plataformas, trabalhadores autônomos são acionados sob demanda, caracterizando uma flexibilização da mão de obra, Venco (2019) ressalta que essa mudança do trabalho pode trazer vantagens, como a possibilidade de flexibilidade de horários e autonomia para os motoristas, ademais a plataforma permite o ingresso de indivíduos que estavam excluídos do mercado de trabalho formal, dessa forma, a Uber pode ser vista como uma oportunidade de renda e empreendedorismo para muitos.

No entanto, Souza et al. (2019) destacam que essa autonomia aparente dos motoristas parceiros pode ser ilusória, sendo que apesar de não haver uma relação formal de emprego, a Uber exerce um controle sobre os motoristas por meio do sistema de avaliações e da imposição de metas, isso gera uma pressão constante para que os motoristas estejam disponíveis e busquem maximizar sua produtividade, o que pode levar a jornadas de trabalho excessivas e desgastantes, além disso, a falta de vínculo empregatício traz consequências negativas em relação aos direitos trabalhistas. Silva e Cecato (2017) observam que a Uberização da relação individual de trabalho na era digital impacta o direito do trabalho brasileiro, uma vez que os motoristas parceiros não têm acesso a benefícios como salário-mínimo, férias remuneradas, 13º salário e previdência social, sendo que essa ausência de proteção trabalhista pode levar a uma maior precarização das condições laborais.

Conforme já observado por Fontes (2017), a uberização transformou as relações de trabalho, assim como a forma em que elas ocorrem. Apesar de ser uma prestação de serviço, os funcionários ficam à mercê de sua própria gestão, não tendo suporte trabalhista por parte dos supostos “empregadores”, nem tendo delimitação de horários, salário-mínimo fixo, direitos e etc. Tal prática pode ser configurada como uma certa onda de “empreendedorismo” no qual eles são responsáveis pelo próprio trabalho, entretanto, a orientação de abrir um cadastro como Microempreendedor Individual



para o trabalho na plataforma não é obrigatório, sendo assim não é necessário o estabelecimento de vínculo formal, embaralhando as relações de trabalho (ABÍLIO, 2019).

“Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas. Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; (ABÍLIO, 2019, p. 2)”

A uberização, mesmo sendo frequentemente apresentada como uma oportunidade de empreendedorismo e autonomia, muitas vezes resulta em um autogerenciamento subordinado, isso significa que os trabalhadores, embora tenham certo grau de flexibilidade e controle sobre sua jornada e local de trabalho, ainda estão sujeitos às regras e algoritmos das plataformas, que determinam as condições de trabalho, os preços e até mesmo a avaliação dos serviços prestados.

Dessa forma, a uberização não representa necessariamente uma substituição dos vínculos empregatícios tradicionais, mas sim uma nova forma de subordinação, os trabalhadores tornam-se responsáveis por sua própria gestão e riscos, mas ainda estão sujeitos à dependência das plataformas e às condições impostas por elas, sendo que o discurso de empreendedorismo e autonomia muitas vezes esconde as desvantagens e precariedades enfrentadas por esses trabalhadores (ABÍLIO, 2019).

“As empresas-aplicativo vêm se apresentando como mediadoras entre oferta e procura, negando a subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação. Parte de seu discurso se assenta em um retorno aos pilares do liberalismo: teríamos então agentes econômicos independentes que se encontram no mercado e exercem livremente suas potencialidades, o que levaria a um equilíbrio geral entre oferta e procura e à promoção do bem-estar geral. Ao mesmo tempo que se legitimam por discursos do desenvolvimento sustentável, da economia de acesso, da promoção de um mundo melhor, vêm monopolizando e reestruturando profundamente diferentes setores econômicos (ABÍLIO, 2019, p. 3).”

Encontra-se que com o avanço das tecnologias digitais e a automação de processos, empresas têm adotado modelos de negócio baseados em plataformas, nas quais trabalhadores autônomos são acionados sob demanda, essa lógica just-in-time permite a flexibilização da mão-de-obra, reduzindo custos e responsabilidades trabalhistas das empresas. Apesar da empresa Uber ter conferido visibilidade à uberização, esse fenômeno não está limitado ao setor de transportes nem às plataformas digitais (ABÍLIO, 2020). De acordo com Abílio (2020), essa perspectiva de uberização vem sendo desenvolvida desde 2007, realizada em grande parte pelas empresas de cosméticos como a Natura ou a Avon, propagando a forma de trabalho das “revendedoras” que atualmente estão fortemente associadas ao trabalho em plataformas, mas que na época foram analisadas sob a perspectiva da informalidade e da exploração do trabalho feminino.



Fontes (2017) destaca que a uberização representa uma transição do emprego para o trabalho, na qual os laços contratuais tradicionais são substituídos pela contratação de serviços pontuais, sendo que nesse contexto, a relação de trabalho perde sua estabilidade e segurança, afetando a proteção social e os direitos trabalhistas, sendo que os trabalhadores são submetidos a condições de trabalho precárias, baixos salários e ausência de benefícios sociais. Essa prática de uberização do trabalho é observada também em outros setores, como na educação, conforme é observado por Venco (2019), a utilização de plataformas digitais para a contratação de professores temporários e a redução da segurança e estabilidade do emprego, sendo que essa realidade destaca como a uberização afeta diferentes setores e profissões.

No contexto tradicional, o emprego refere-se a um vínculo formal entre um empregador e um empregado, baseado em um contrato de trabalho, com direitos e obrigações claramente definidos, sendo que nesse modelo, o trabalho é realizado de forma subordinada, em uma relação hierárquica, com uma jornada fixa e remuneração regular. No entanto, com o advento da uberização e a expansão das plataformas digitais, ocorre uma reconfiguração das relações de trabalho, introduzindo uma nova lógica de organização do trabalho, caracterizada pela flexibilidade, informalidade e desvinculação dos tradicionais contratos de emprego (FONTES, 2017).

Nesse sentido, as relações de trabalho vão além do conceito de emprego formal, abrangendo uma diversidade de formas de trabalho, como freelancers, autônomos, prestadores de serviço, trabalhadores temporários, entre outros, sendo que as plataformas digitais atuam como intermediárias entre os prestadores de serviços e os consumidores, promovendo uma desintermediação do emprego e estabelecendo uma conexão direta entre oferta e demanda, essa mudança nas relações de trabalho implica em uma precarização das condições laborais.

Fontes (2017) ressalta que, na uberização, os trabalhadores muitas vezes enfrentam insegurança econômica, falta de proteção social, ausência de direitos trabalhistas e instabilidade na obtenção de renda. Dessa forma, é possível observar que a diferenciação entre emprego e relações de trabalho está relacionada à transformação do paradigma laboral, sendo que enquanto o emprego representa um modelo tradicional, com contratos formais e relações de subordinação, as relações de trabalho na era da uberização são caracterizadas pela flexibilidade, informalidade e precarização (FONTES, 2017).

2.3 O DIREITO TRABALHISTA E O TRABALHO VIA APLICATIVOS

Conforme apontado por Carvalho (2021), a mudança do meio de trabalho tem gerado diversos questionamentos e debates em relação aos direitos trabalhistas, sendo que essa forma de organização do trabalho, baseada em plataformas digitais, tem apresentado desafios jurídicos e impactos sociais significativos. No contexto da uberização, os motoristas parceiros são classificados como prestadores de serviço autônomos, o que implica em uma ausência de vínculo empregatício, o que também ocorre



em aplicativos como Ifood, que realiza entregas de comida, essa classificação tem gerado controvérsias em relação aos direitos trabalhistas, uma vez que os motoristas não têm acesso a benefícios como salário mínimo, férias remuneradas, 13º salário e Previdência Social, sendo que Carvalho (2021) destaca que essa ausência de proteção trabalhista pode levar a uma maior precarização das condições laborais.

Além disso, essa mudança tem provocado questionamentos em relação à segurança e à saúde dos motoristas e entregadores, Iguini et al. (2021) observam que esses trabalhadores enfrentam longas jornadas, muitas vezes sem descanso adequado, o que pode resultar em fadiga e riscos para a segurança no trânsito. A falta de regulamentação específica para esses profissionais contribui para a vulnerabilidade e a exposição a condições de trabalho desfavoráveis.

É encontrado na CLT a obrigatoriedade de que todo trabalho de igual valor deverá ter um salário igual, sem a distinção de sexo; a necessidade de não distinção do trabalho independentemente do local que seja realizado (domicílio do empregado ou estabelecimento do empregador); a obrigatoriedade da Previdência Social e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) como uma forma de comprovação do vínculo de trabalho, necessitando estar preenchida para conhecimento do empregado e do empregador e para a execução de qualquer emprego, independentemente de sua natureza ou tempo; a definição da jornada de trabalho determinada em no máximo 8 horas diárias, tendo como direito, em caso de horas suplementares; o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal no pagamento; a obrigatoriedade de intervalos para descanso, tendo como mínimo 11 horas entre as jornadas para o trabalho acima de 4 horas diárias.

Também o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); direito ao 13º salário equivalente aos meses trabalhados; licenças maternidade e paternidade; seguro desemprego para aqueles que sejam demitidos sem justa causa; vale transporte; adicionais de insalubridade e periculosidade para as profissões que apresentam riscos, sejam em exposição a ambientes perigosos ou insalubres; aviso prévio; descanso semanal remunerado; garantias de indenização em caso de assédio moral ou material; e demais determinações jurídicas que devem ser cumpridas por ambas as partes para a execução da atividade de trabalho (BRASIL, 1943).

Como observado, a CLT foi desenvolvida em 1943, tendo isso em vista ocorreram diversas modificações em seu texto, procurando uma adaptação da mesma conforme as evoluções do mundo do trabalho. Uma das mais recentes modificações que se destacou entre as demais foi a Reforma Trabalhista, que ocorreu em 2017 por meio do Governo do ex-presidente Michel Temer. Promulgado no dia de 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista alterou a CLT e as Leis nº 6.019 de 1974 e a 8.212 de 1991, alegando uma adequação da legislação às novas relações de trabalho. Com isso, alteraram-se as diretrizes de remuneração, plano de carreira, jornada de trabalho, férias e a inclusão dos trabalhos na modalidade remota (home office) e o trabalho intermitente (BRASIL, 2017).



Quanto às alterações da CLT, é destacado em primeiro momento a jornada de trabalho, observado a inserção no parágrafo 2º que:

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I - Práticas religiosas;
- II - Descanso;
- III - Lazer;
- IV - Estudo;
- V - Alimentação;
- VI - Atividades de relacionamento social;
- VII - Higiene pessoal;
- VIII - Troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (BRASIL, 2017).

Ademais, é encontrado por meio do Art. 59-A, que “É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.”, ou seja, a jornada de trabalho podendo ser estendida até doze (12) horas, respeitando o limite máximo de quarenta e quatro (44) horas semanais e duzentas e vinte horas (220) mensais, tendo trinta e seis (36) horas de descanso. No mesmo artigo é observado outro fator alterado, sendo esse a alteração da remuneração por hora extra, saindo de 20% para 50%, assim como a ampliação da compensação do banco de horas para no máximo seis (6) meses (BRASIL, 2017).

Além disso é encontrado no Art. 134 parágrafo 1º a alteração quanto aos períodos de férias, sendo definido que o mesmo pode ser utilizado em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias cada, assim como ficou vedado a possibilidade de início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Ademais, outra alteração encontrada é quanto à possibilidade de finalização de contrato de trabalho em comum acordo com o trabalhador (BRASIL, 2017).

Quanto às inclusões na CLT, considera-se com maior destaque o Teletrabalho e o Trabalho Intermítente. O teletrabalho é inserido por meio do capítulo II-A, definido como a prestação de serviços realizado fora das dependências do empregador, permitindo a alteração entre o regime presencial e teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em um aditivo contratual, tendo como garantia o

Vale ressaltar que as determinações de teletrabalho sofreram algumas alterações e inclusões por meio da Lei nº 14.442 de 2022, em que determina a permissão do teletrabalho para estagiários e aprendizes; a determinação que o uso dos equipamentos de trabalho fora do expediente não constitui o tempo de trabalho a não ser quando acordado previamente; a prioridade para o trabalho remoto



aplicado aos empregados com deficiência e com filhos ou criança sob sua guarda de até quatro (4) anos de idade; e que mesmo com a eventual presença in loco da empresa, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2022).

Assim como disponibilizado por meio do Título IV, Capítulo I, Art. 443, que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”, sendo que o trabalho intermitente deve ser celebrado por meio escrito e conter o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou o pago aos demais empregados que exerçam a mesma função.

Portanto, o contrato intermitente ou não, sendo definido como trabalho intermitente aquele que a prestação de serviços ocorre de forma esporádica e não continua, definido que os contratos de tempo parcial passaram a ter o máximo alterado para trinta (30) horas semanais, ou contratos de vinte e seis (26) horas semanais com acréscimos de até seis (6) horas extras por semana, com justificativa de maior ampliação de empregos (BRASIL, 2017).

A Reforma Trabalhista de 2017 procurou atualizar e abranger os trabalhos informais, porém pouco se observa quanto uma temática que contemple a uberização. No campo jurídico, Sousa (2022) analisa a Uberização do trabalho sob uma perspectiva marxista e destaca a necessidade de uma regulamentação legal mais abrangente que garanta a proteção dos direitos trabalhistas dos motoristas parceiros. Santos et al. (2021) examinam a diversidade de decisões judiciais sobre o tema e também abordam o Projeto de Lei nº 5.069/2019, que busca regulamentar a atividade dos motoristas de aplicativos.

O PL 5.069 altera a CLT publicada em 1º de Maio de 1943 e inclui a seção IV-B, no título III, capítulo I, procurando falar sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades por meio de plataformas digitais como o aplicativo de transporte terrestre (BRASIL, 2019), sendo que esse PL considera que o motorista de aplicativos de transporte como Uber, Ifood e outros, possui sim um vínculo empregatício ao exercer a atividade de forma pessoal, habitual e subordinada à empresa dona da plataforma, o que já é observado no caso da Uber;

Apesar dessa concepção analisando casos jurídicos, há um embate entre o próprio Tribunal Superior do Trabalho, em partes já foi declarado a não existência de vínculo de empregado, sendo observado que apesar das mudanças nas formas de trabalho e incorporação de tecnologias, é necessário distinguir entre novos formatos de trabalho e situações que configuram fraude à relação de emprego, ao analisar a relação de empregador entre a entregadores e os motoristas, é ressaltado a falta de obrigatoriedade de uma frequência mínima de trabalho, a ampla autonomia do motorista na escolha de dias e horários, e a inexistência de subordinação jurídica, pois o motorista pode desligar o aplicativo a qualquer momento sem penalidades, além disso é ressaltado que a natureza autônoma da prestação de



serviços pelo motorista, indicando que ele arca com os custos da prestação do serviço e é responsável por eventuais sinistros. Também destaca que a remuneração, apesar de percentuais fixados pela Uber, caracteriza uma relação de parceria (TST, 2021).

Além disso, o tribunal rejeita a alegação de subordinação estrutural, argumentando que o Poder Judiciário não deve ampliar conceitos jurídicos para reconhecer vínculos empregatícios em novas formas de trabalho, especialmente quando não há de fato uma relação de vínculo de emprego, tendo como fundamentação principal a ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa, dessa forma, juridicamente, entende-se que de fato, os motoristas não possuem vínculo para com a aplicativos de transporte (TST, 2021)

“Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber (Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR XXXXX-54.2019.5.03.0179, TST, 2021).

Por sua vez, Fonseca (2023) destaca a decisão da 3^a Turma do TST, que difere da decisão anterior destacada, sendo observado que a relação estabelecida entre a plataforma Uber e o motorista cadastrado é caracterizada pela presença de subordinação estrutural. Segundo o entendimento do tribunal, o profissional se integra "na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante", sendo que há um reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma Uber e os motoristas cadastrados.

Assim como Dantas (2023) destaca resultados favoráveis ao reconhecimento do vínculo, destacando a visão do desembargador federal do trabalho José Eduardo de Resende Chaves na qual entende-se que os aplicativos exercem uma influência exaustiva no modo como a produção é conduzida, determinando elementos cruciais, tais como a fixação do preço do serviço, a definição do padrão de atendimento, a escolha da forma de pagamento, a gestão do recebimento e pagamento, assim como a centralização do acionamento do colaborador para a prestação do serviço, assim como a existência do sistema disciplinar da plataforma, tendo uma decisão do processo nº 0000494-79.2020.5.23.0006 em 2019 como favorável, reconhecendo fatores como “a subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade (DANTAS, 2023, p. 34)”.

Conforme observado por Fonseca (2023) a Lei nº 13.467/2017, introduziu dispositivos à CLT que equiparam, para fins de subordinação jurídica, o controle e supervisão por meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando e controle do trabalho alheio, dessa forma, a tecnologia desenvolvida pelas plataformas digitais é reconhecida como meio legítimo de controle e supervisão da prestação dos serviços, proporcionando uma base legal para avaliar a subordinação jurídica na relação entre a Uber e os motoristas.



Sendo que analisando os aplicativos geralmente usam meios digitais para gerenciar, comandar, controlar e fiscalizar os serviços prestados pelos motoristas e entregadores cadastrados, assim, conforme o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, afirma-se que no trabalho plataformizado está presente a subordinação jurídica, entretanto, esse vínculo empregatício ainda não é reconhecido por unanimidade, faltando leis específicas que obriguem a empresa a arcar com os direitos básicos dos motoristas, assim como caracterizem de fato o vínculo entre a empresa e o motorista.

2.4 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O NOVO PARADIGMA DO TRABALHO

Antunes (2020) sustenta que o mundo do trabalho contemporâneo se encontra em profunda metamorfose. A globalização econômica e o avanço das tecnologias digitais promoveram uma reestruturação produtiva que alterou as bases do emprego tradicional. O modelo fordista, caracterizado pela subordinação hierárquica e pela estabilidade contratual, cedeu espaço a uma lógica de fragmentação e flexibilidade.

Nesse cenário, a precarização tornou-se uma estratégia de gestão, e o trabalhador passou a ser responsabilizado pelo próprio desempenho e inserção no mercado. Essa nova realidade, analisada por Abílio (2020), expressa o fenômeno da “uberização do trabalho”, no qual a mediação tecnológica máscara a continuidade das relações de dependência e controle. As plataformas digitais, ao mesmo tempo em que prometem liberdade e autonomia, impõem uma disciplina algorítmica que redefine o conceito de subordinação.

Assim, o poder de comando do empregador não desaparece, mas assume formas sutis, mediadas por avaliações, metas e critérios automáticos de desempenho. Fonseca (2023) observa que essa reestruturação impõe ao Direito do Trabalho um desafio hermenêutico sem precedentes: compreender as novas formas de controle que não se manifestam pela presença física do empregador, mas pela onipresença do sistema digital. O algoritmo substitui o chefe, e a vigilância virtual toma o lugar do comando direto. Trata-se, portanto, de uma subordinação invisível, mas não menos intensa.

2.5 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E CONTROLE DIGITAL

A noção de “subordinação algorítmica”, amplamente discutida por Abílio (2019), constitui um dos conceitos mais relevantes para compreender o trabalho por aplicativos. O trabalhador não recebe ordens explícitas, mas é constantemente monitorado, avaliado e punido ou recompensado conforme seu desempenho. O controle é difuso e impessoal, manifestando-se na forma de ranqueamentos, bloqueios e mecanismos de incentivo. Essa forma de controle, segundo Dantas (2023), não apenas redefine a subordinação, mas também o próprio conceito de empregador. As plataformas exercem poder diretivo e disciplinar por meio do código, transformando o algoritmo em instrumento jurídico de gestão da força de trabalho. O trabalhador, por sua vez, internaliza as regras do sistema e passa a



agir de modo autônomo apenas na aparência, uma vez que suas escolhas estão condicionadas pelas métricas de produtividade e pelo temor do bloqueio.

Gorz (2007) contribui para essa reflexão ao afirmar que a automação e a digitalização não eliminam o controle sobre o trabalhador, mas o intensificam. A tecnologia é utilizada não para libertar o ser humano do labor exaustivo, mas para maximizar sua utilidade dentro da lógica de eficiência e rentabilidade. Dessa forma, a promessa de flexibilidade converte-se em uma nova modalidade de servidão digital.

2.6 A IDEOLOGIA DA AUTONOMIA E O EMPREENDEDORISMO DE SI

Abílio (2020) identifica na uberização um discurso ideológico que transforma o trabalhador em “empreendedor de si mesmo”. Sob a aparência de liberdade, o indivíduo é responsabilizado por sua própria exploração. A precariedade é reinterpretada como oportunidade, e o risco é apresentado como expressão de coragem e mérito pessoal. Essa ideologia, conforme Antunes (2020), constitui um dos pilares do neoliberalismo contemporâneo, que dissolve as fronteiras entre trabalho e vida privada, convertendo o tempo livre em capital produtivo.

Martins (2017) complementa essa leitura ao destacar que o trabalho sempre foi o elemento central de identidade e pertencimento. No entanto, ao ser esvaziado de estabilidade e de reconhecimento social, ele perde seu valor simbólico e se torna mera transação mercantil. A figura do trabalhador-empreendedor representa, portanto, uma distorção do ideal de autonomia, pois oculta a ausência de proteção e a transferência de responsabilidades que antes cabiam ao empregador.

A ideologia da autonomia, segundo Gorz (2007), é a principal estratégia de despolitização das relações laborais. Ao convencer o trabalhador de que ele é dono do próprio destino, o sistema elimina o conflito de classes e dissolve a solidariedade coletiva. A competição substitui a cooperação, e o fracasso passa a ser atribuído ao indivíduo, não às estruturas econômicas. Assim, o trabalhador de aplicativo internaliza a lógica empresarial e passa a se autogerir como se fosse uma microempresa, embora permaneça subordinado à plataforma.

2.7 A CRISE DA CLT E O DESCOMPASSO NORMATIVO

Cezar (2008) já alertava que o Direito do Trabalho foi concebido para responder a uma realidade industrial, marcada por relações diretas de hierarquia e dependência. A CLT de 1943 refletia o contexto do Estado Social varguista, em que o trabalho era central para a cidadania. No entanto, as novas formas de ocupação, baseadas em aplicativos e mediação digital, escapam do modelo tradicional.

Fonseca (2023) sustenta que a legislação brasileira precisa ser reinterpretada à luz das transformações tecnológicas, sem, contudo, abrir mão de sua função protetiva. A flexibilização

normativa, promovida sob o argumento de modernização, não pode legitimar a exploração travestida de inovação. O papel do jurista, portanto, é identificar a continuidade dos elementos caracterizadores da relação de emprego — subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade — mesmo quando estes se apresentam sob novas roupagens.

Dantas (2023) reforça essa posição ao argumentar que o vínculo empregatício deve ser reconhecido sempre que houver dependência econômica e controle sobre a forma de execução do trabalho, ainda que esse controle seja mediado por plataformas. Negar esse vínculo significa legitimar a precarização e enfraquecer os fundamentos constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho.

2.8 A PRECARIZAÇÃO E O ENFRAQUECIMENTO DOS DIREITOS SOCIAIS

Antunes (2020) descreve a precarização como a marca estrutural do capitalismo de plataforma. O trabalho intermitente, a ausência de estabilidade e a remuneração variável compõem um cenário de insegurança permanente. Essa instabilidade, longe de ser acidental, é funcional ao sistema, pois permite às empresas ajustar o custo da força de trabalho às oscilações do mercado.

Silva e Cecato (2017) apontam que essa precarização afeta diretamente a qualidade de vida e a inserção social do trabalhador. A ausência de direitos trabalhistas e previdenciários compromete o acesso a políticas públicas, saúde e aposentadoria. O resultado é uma massa crescente de trabalhadores invisíveis, que sustentam o funcionamento da economia digital sem reconhecimento jurídico ou proteção institucional. Venco (2019) acrescenta que a precarização também se manifesta no campo simbólico. O trabalhador de aplicativo é retratado como autônomo e moderno, mas na prática é destituído de poder político e de representação coletiva. As plataformas fragmentam a classe trabalhadora e dificultam a organização sindical, perpetuando a vulnerabilidade e o isolamento.

2.9 O TRABALHO COMO CATEGORIA DE SENTIDO E O DESAFIO DA HUMANIZAÇÃO

Gorz (2007) adverte que o futuro do trabalho depende da capacidade de reconduzir a tecnologia a um projeto de emancipação humana. Se o avanço técnico for utilizado apenas para ampliar o controle e reduzir custos, o resultado será um aprofundamento da alienação e da desigualdade.

É necessário, portanto, repensar o papel social do trabalho e recolocar o ser humano no centro da economia digital. Para Martins (2017) e Morin (2001), o trabalho é uma dimensão constitutiva da existência humana. É por meio dele que o indivíduo constrói sua identidade, se reconhece socialmente e participa da vida coletiva. A perda de sentido do trabalho, portanto, representa uma crise civilizatória. No contexto da uberização, essa crise se acentua, pois o trabalhador é reduzido a uma engrenagem de um sistema impessoal, guiado por algoritmos e metas de desempenho.

Abílio (2020) propõe que a resistência à uberização passa pela reconstrução de laços de solidariedade e pela criação de novos espaços de organização coletiva. Somente por meio da ação política é possível romper com a lógica individualizante das plataformas e reivindicar o reconhecimento jurídico e social do trabalho digital.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada para a realização da pesquisa baseia-se em uma revisão bibliográfica e na aplicação do método dedutivo. A revisão bibliográfica, conforme descrita por Gil (2020), é uma etapa fundamental no processo de elaboração de pesquisas científicas, consistindo na busca, seleção, análise e síntese de materiais bibliográficos relevantes sobre o tema de estudo. O objetivo desse meio de pesquisa é conhecer o estado da arte, identificar lacunas no conhecimento existente e embasar teoricamente a pesquisa. A revisão não se limita apenas a compilar informações, mas envolve também uma análise crítica e síntese dos principais pontos abordados pelos autores.

Esse método permite que, a partir da teoria existente, se faça uma aplicação e aprofundamento do conhecimento de forma lógica e estruturada, ajustando a pesquisa ao contexto e à realidade específica do estudo. Para a realização da revisão bibliográfica, foram seguidas as etapas de busca, seleção, análise e síntese dos materiais. O processo de coleta de dados incluiu a utilização das bases Google Acadêmico e SciELO (Scientific Electronic Library Online), com foco em publicações acadêmicas como artigos científicos, livros, teses e dissertações. Foram analisados 29 materiais (entre artigos, teses e livros), tendo como recorte temporal o ano de 2008 até 2025, possibilitando abranger as principais os primórdios da gestão de pessoas e autores renomados como Chiavenato, explorando então a importância do tema ao decorrer do tempo e na atualidade.

Na escolha dos materiais, foram estabelecidos critérios de inclusão claros. Priorizou-se documentos publicados em língua portuguesa, tanto pela acessibilidade quanto pela facilidade de compreensão dos conteúdos. Além disso, os materiais selecionados abordam diretamente o tema central da pesquisa, sendo relevantes para a compreensão das estratégias analisadas. A seguir, são apresentados os critérios utilizados no processo de seleção.

Quadro I – Etapas do método e critérios utilizados

Etapa	Descrição
Definição da estratégia de busca	Utilização de palavras-chave relacionadas ao tema de estudo nas bases Google Acadêmico e SciELO. Foram consideradas palavras-chave específicas para delimitar a pesquisa como DIREITO TRABALHISTA; APlicativos; UBERIZAÇÃO;
Seleção de materiais	Publicações com acesso completo e gratuito, além de estar nas línguas portuguesa abordando o tema principal da pesquisa, foram priorizados materiais recentes e de fontes acadêmicas confiáveis, além disso a seleção ocorreu com base no título e resumo dos materiais.

Critérios de inclusão	Publicações com acesso completo e gratuito, publicados entre 2008 até 2025, com prioridade para documentos em língua portuguesa ou inglesa que apresentassem relevância direta ao tema, sendo que foram priorizados materiais recentes e de fontes acadêmicas confiáveis,
Análise dos materiais	Foram escolhidos 29 materiais, a análise foi realizada com foco na relevância do conteúdo para a pesquisa, possibilitando uma análise histórica do tema, sendo destacados pontos chave de cada publicação para compor a síntese final.
Síntese e discussão	Realizou-se a síntese das principais abordagens dos autores, incluindo análise crítica para identificar lacunas no conhecimento e contribuir com o avanço teórico do tema.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1 OS NOVOS MODELO DE TRABALHO E O IMPACTO NA VIDA DO TRABALHADOR

Conforme observado, a tecnologia trouxe grandes mudanças no mundo do trabalho, tendo lados positivos e negativos. Em relação aos aspectos positivos da destaca-se a flexibilidade proporcionada aos trabalhadores, conforme destacado por Abílio (2019), a possibilidade de escolher horários e locais de trabalho pode ser atrativa para pessoas que buscam conciliar diferentes atividades ou que necessitam de uma renda complementar. Além disso, as plataformas de trabalho digital podem facilitar o acesso ao mercado de trabalho para grupos tradicionalmente marginalizados, como pessoas com baixa escolaridade ou dificuldades de mobilidade (VENCO, 2019).

No entanto, ela também apresenta aspectos negativos que merecem atenção. Souza et al. (2019) destacam a falta de proteção social e de direitos trabalhistas como uma das principais problemáticas desse modelo, como os entregadores, por exemplo, muitas vezes não possuem acesso a benefícios como seguro saúde, férias remuneradas e aposentadoria, além disso, a concorrência acirrada entre os trabalhadores e a precificação algorítmica das plataformas podem levar a uma depreciação dos ganhos e a uma maior insegurança econômica (SILVA, CECATO, 2017).

Outro aspecto negativo é a falta de autonomia e controle sobre o próprio trabalho. Abílio (2019) aponta que, apesar de se intitularem como empreendedores, os trabalhadores uberizados estão sujeitos a uma série de regras e padrões definidos pelas plataformas, sem a possibilidade de negociação ou participação nas decisões que impactam suas atividades laborais, sendo que essa falta de poder de negociação pode levar a uma subordinação velada e à perda de direitos trabalhistas. Além disso, essa mudança também pode contribuir para a intensificação do trabalho. Venco (2019) destaca que a busca constante por avaliações positivas, necessárias para manter a reputação nas plataformas, pode levar os trabalhadores a se submeterem a longas jornadas e a aceitarem condições precárias de trabalho, comprometendo sua saúde física e mental.

4.2 A INTENSIFICAÇÃO DO CONTROLE E A INVISIBILIDADE DO PODER DE COMANDO

Antunes (2020) observa que, nas plataformas digitais, o poder de comando é exercido de forma difusa e invisível, o que confere aparência de autonomia ao trabalhador, mas mantém intacta a lógica da subordinação. A diferença está na forma como o controle é implementado: em vez de supervisores humanos, algoritmos determinam quem trabalha, quando trabalha e quanto recebe. Essa “desmaterialização” do poder direutivo dificulta a comprovação jurídica do vínculo de emprego, mas não elimina sua existência.

Abílio (2019) descreve esse fenômeno como a institucionalização da “autonomia controlada”. O trabalhador é induzido a acreditar que decide sobre seu próprio tempo e ritmo, mas na prática está sujeito a um sistema de vigilância constante. Cada corrida, avaliação e pausa é registrada e mensurada, compondo um perfil comportamental que define sua permanência na plataforma.

Trata-se de uma forma de controle mais sofisticada e eficiente do que aquela existente nas fábricas tradicionais, pois se apoia na autoexploração voluntária. Segundo Fonseca (2023), essa dinâmica revela a necessidade de reinterpretar o conceito de subordinação sob o prisma tecnológico. O poder de direção não é mais exercido por meio da ordem direta, mas através de parâmetros automatizados que moldam a conduta do trabalhador. A subordinação algorítmica, portanto, deve ser reconhecida como uma modalidade contemporânea de dependência jurídica, capaz de gerar os mesmos efeitos da subordinação clássica.

4.3 A ALIENAÇÃO E O ISOLAMENTO DO TRABALHADOR DIGITAL

Gorz (2007) analisa a alienação como a perda de controle do indivíduo sobre o próprio trabalho. No contexto das plataformas, essa alienação assume formas inéditas. O trabalhador não participa da definição das condições de trabalho, não tem acesso às regras de funcionamento do algoritmo e não conhece os critérios de remuneração. O resultado é uma relação opaca, em que o prestador de serviço não sabe exatamente o que determina seu sucesso ou fracasso.

Martins (2017) complementa que o trabalho, ao perder sua dimensão coletiva, fragmenta a identidade do trabalhador. A ausência de um local físico de encontro e a competição entre pares impedem a formação de vínculos e de solidariedade. Cada trabalhador se torna concorrente do outro, o que reforça o isolamento e enfraquece as possibilidades de organização sindical.

Abílio (2020) acrescenta que o isolamento também tem efeitos psicológicos profundos. A pressão constante para manter uma boa avaliação e a instabilidade financeira geram ansiedade e exaustão emocional. O trabalhador internaliza a culpa pelo próprio insucesso e busca compensar as falhas com mais horas de trabalho, perpetuando o ciclo de autoexploração.

Venco (2019) aponta que essa fragmentação social representa uma das principais barreiras à luta coletiva por direitos. Sem um espaço comum e sem vínculos duradouros, o trabalhador digital é



mantido em uma condição de vulnerabilidade política, o que enfraquece as possibilidades de resistência e negociação.

4.4 A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL E A DESIGUALDADE MATERIAL

Antunes (2020) afirma que a precarização não é um fenômeno marginal, mas estrutural no capitalismo contemporâneo. A expansão do trabalho mediado por aplicativos representa a normalização da instabilidade e da ausência de garantias. O trabalhador é remunerado apenas pelo tempo produtivo, enquanto o tempo de espera, deslocamento e manutenção dos equipamentos é de sua exclusiva responsabilidade.

De acordo com Dantas (2023), esse modelo consolida uma relação desigual, em que os riscos econômicos são transferidos integralmente ao trabalhador. O discurso da inovação tecnológica serve para justificar a redução de custos e a supressão de direitos. Ao se apresentar como intermediária e não empregadora, a plataforma transfere a carga tributária e trabalhista para o indivíduo, rompendo com o princípio da responsabilidade social da empresa.

Silva e Cecato (2017) destacam que essa precarização impacta a segurança social, reduzindo a capacidade do trabalhador contribuir para a previdência e acessar benefícios como aposentadoria e seguro-desemprego. O resultado é a ampliação da desigualdade e o aumento da informalidade estrutural.

Cezar (2008) lembra que o Direito do Trabalho foi criado exatamente para equilibrar essa relação de desigualdade entre capital e trabalho. Ignorar a existência do vínculo empregatício sob o argumento da modernidade é, portanto, negar a própria razão de ser do direito protetivo.

4.5 O PARADOXO DA LIBERDADE E A NOVA SERVIDÃO DIGITAL

Abílio (2020) descreve a uberização como o auge do paradoxo entre liberdade e controle. O trabalhador acredita ser livre por poder escolher quando trabalhar, mas, na prática, depende economicamente da plataforma e de seus critérios de desempenho, o que gera uma

forma de servidão mais sutil e interiorizada. Gorz (2007) reforça essa ideia ao afirmar que a ilusão de liberdade é o núcleo da alienação moderna: o trabalhador não é mais coagido por um chefe visível, mas pelo medo do desemprego, pela competição e pela pressão constante por produtividade. Ele se torna gestor de si mesmo, porém dentro de limites impostos por sistemas automatizados, o que amplia o controle enquanto disfarça a subordinação.

Antunes (2020) acrescenta que essa nova servidão representa a face mais recente da lógica capitalista, na qual o controle é total, embora não pareça autoritário. As plataformas substituem a coerção direta pela sedução da autonomia, criando um regime de dominação sustentado pelo desejo e pela necessidade do próprio trabalhador. Diante desse cenário, Fonseca (2023) destaca que o Direito



precisa reconstruir seus conceitos fundamentais, reinterpretando a subordinação, a habitualidade e a onerosidade à luz da realidade digital, para que o sistema jurídico não se torne cúmplice da precarização do trabalho.

4.6 O ENFRAQUECIMENTO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA E O INDIVIDUALISMO LABORAL

Venco (2019) e Abílio (2020) enfatizam que a uberização dissolve as formas tradicionais de solidariedade. O trabalhador de aplicativo não tem contato direto com colegas nem com a empresa, o que inviabiliza a construção de uma consciência coletiva. Cada um é responsável pelo próprio sucesso, o que reforça a lógica individualista e enfraquece as possibilidades de mobilização política.

Antunes (2020) argumenta que essa fragmentação é funcional ao capitalismo digital, pois impede a formação de laços de resistência. A ausência de sindicatos representativos e de organizações de classe dificulta o diálogo social e a reivindicação de direitos. Nesse contexto, o trabalho deixa de ser espaço de pertencimento e se transforma em uma atividade meramente instrumental.

Martins (2017) sustenta que o esvaziamento da dimensão coletiva do trabalho provoca um processo de desumanização. O trabalhador perde o sentido de contribuição social e passa a enxergar o outro como concorrente. Essa lógica competitiva ameaça a coesão social e a democracia, pois substitui a solidariedade pela meritocracia como valor central.

4.7 AS CONTRADIÇÕES JURISPRUDENCIAIS E A INSEGURANÇA JURÍDICA

Fonseca (2023) observa que o Poder Judiciário brasileiro ainda oscila quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício nos casos de trabalho por aplicativo. Enquanto algumas decisões reconhecem a subordinação estrutural, outras reafirmam o discurso da autonomia, o que gera insegurança e desigualdade de tratamento. Dantas (2023) explica que essa divergência decorre da falta de um marco regulatório claro, pois a legislação existente não contempla expressamente o trabalho digital, levando os tribunais a aplicarem analogias e interpretações diversas. Essa lacuna normativa fragiliza a proteção trabalhista e favorece as plataformas, que se beneficiam da indefinição legal para evitar encargos.

Antunes (2020) adverte que a insegurança jurídica não é apenas um problema técnico, mas político, uma vez que a hesitação em reconhecer o vínculo empregatício reflete a influência do discurso empresarial e a pressão econômica sobre o sistema de justiça. O resultado é a naturalização da precariedade e a desproteção institucional do trabalhador digital.



Nesse contexto, Cezar (2008) e Fonseca (2023) convergem ao afirmar que o Direito do Trabalho deve ser interpretado conforme sua finalidade social, priorizando a proteção do trabalhador. As inovações tecnológicas não podem servir de justificativa para a supressão de garantias históricas; pelo contrário, devem impulsionar o aperfeiçoamento normativo e a reafirmação dos princípios de dignidade e justiça social.

4.8 OS DIREITOS, AS LACUNAS E O ENQUADRAMENTO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS NO BRASIL

Os trabalhadores de aplicativos, embora inseridos em rotinas semelhantes àquelas de empregados tradicionais, não são contemplados com os direitos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). A CLT, criada em 1943, foi pensada para um modelo de emprego fordista, baseado em subordinação direta e jornada fixa, o que não contempla as novas dinâmicas do trabalho digital (CEZAR, 2008). Embora a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) tenha flexibilizado várias regras, ela não enfrentou diretamente os desafios trazidos pelas plataformas digitais.

Como apontam Santos et al. (2021), os trabalhadores de aplicativo permanecem em um limbo jurídico, sendo tratados como autônomos, mesmo quando suas rotinas evidenciam forte dependência econômica e gerencial das empresas. A estrutura da uberização representa uma forma de dominação velada, sustentada pelo discurso do empreendedorismo e da autonomia. Entretanto, como ressalta Abílio (2020), trata-se de um autogerenciamento subordinado, em que o trabalhador assume os riscos e os custos da atividade sem o respaldo jurídico necessário. A ausência de garantias como previdência, férias e salário mínimo compromete o exercício dos direitos fundamentais ao trabalho digno e à seguridade social.

Além da ausência de proteção legal adequada, os trabalhadores enfrentam condições precárias que impactam diretamente sua saúde física e mental. Segundo Souza et al. (2019), a pressão por produtividade, aliada à imprevisibilidade dos ganhos e à ausência de descanso remunerado, contribui para o aumento do adoecimento e do desgaste emocional.

Essa precarização do trabalho, como observa Scodelai (2010), é um reflexo da lógica neoliberal que se intensificou com a Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2019), reforçando a mercantilização da força de trabalho.

Do ponto de vista legislativo, o Projeto de Lei nº 5069/2019 (BRASIL, 2019) visa instituir normas específicas para a atividade de motoristas de aplicativos, propondo parâmetros mínimos de remuneração e segurança. No entanto, como assinalam Santos et al. (2021), a proposta ainda encontra resistência no Congresso Nacional, evidenciando a dificuldade do Estado em regulamentar uma



atividade que desafia os modelos clássicos de emprego. Enquanto isso, decisões judiciais seguem divididas quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, aprofundando a insegurança jurídica.

Baseando-se nas leis atuais, é possível enquadrar os motoristas de aplicativo como empregados, com base na habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação – elementos clássicos da relação de emprego segundo a CLT, porém a recusa das empresas em reconhecer esses vínculos, como discute Lamart (2023), é estratégica, pois evita o cumprimento de obrigações trabalhistas e maximiza lucros às custas da precarização e a insegurança do reconhecimento desses trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que os trabalhadores de aplicativos, é marcado pela ascensão de plataformas digitais que conectam prestadores de serviço a consumidores e representa um fenômeno de profunda influência no cenário laboral contemporâneo, mediante a análise realizada é possível observar que os impactos da uberização se manifestam de forma ambivalente. Por um lado, a flexibilidade proporcionada aos trabalhadores, como ressaltado por Abílio (2019), permite a escolha de horários e locais de trabalho, atendendo às necessidades de conciliação entre diferentes atividades. Além disso, as plataformas digitais podem criar oportunidades de trabalho para grupos historicamente marginalizados.

No entanto, os aspectos negativos são notáveis, sendo observado a falta de proteção social e de direitos trabalhistas, que de certa forma expõe os trabalhadores a condições precárias, sem acesso a benefícios essenciais, assim como a precificação algorítmica e a intensa concorrência entre os prestadores de serviço podem resultar em depreciação dos ganhos e maior insegurança econômica (SILVA, CECATO, 2017).

Além disso, conforme ressaltado por Abílio (2019) a ausência de autonomia real e controle sobre o trabalho é outro ponto negativo, apesar de serem denominados como empreendedores, os trabalhadores estão sujeitos a regras e padrões estabelecidos pelas plataformas, sem poder de negociação ou participação nas decisões que afetam suas atividades, o que pode levar a uma subordinação velada, mesmo que não reconhecida e que não gere os direitos trabalhistas devidos.

O vínculo de emprego ainda é questão de debate jurídico, Lamart (2023) destaca que os trabalhadores são reconhecidos como autônomos, o que, segundo Fonseca (2023), é respaldado pela legislação vigente, no entanto, decisões judiciais divergentes indicam uma incerteza sobre o reconhecimento desse vínculo, assim como a caracterização do serviço que, conforme observado, contém princípios que podem ser observados como subordinação, caracterizando-se então, de acordo com a Lei da reforma trabalhista, como uma relação empregatícia, portanto, é fundamental estudos que procuram fomentar a elaboração de leis específicas e que evidenciem tais questões, assim como é necessário compreender os impactos que essas decisões acarretariam na sociedade.



Os impactos das mudanças observadas, portanto, vão além da esfera trabalhista, a falta de uma estrutura que assegure direitos fundamentais gera uma realidade de precarização e falta de garantias básicas para os trabalhadores, sendo que a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício impede o acesso a benefícios e proteções legais, podendo mostrar um retrocesso em toda a luta realizada no decorrer dos anos.

Sendo que a legislação brasileira vigente não tem sido suficiente para assegurar plenamente os direitos fundamentais dos trabalhadores de aplicativos e a ausência de regulamentação específica, aliada à resistência das empresas e à lentidão do Judiciário, contribui para a manutenção de uma massa trabalhadora invisível, desprotegida e vulnerável. Como conclui Abílio (2020), a uberização é mais do que uma nova forma de trabalho: é um novo paradigma de exploração, que exige do Estado respostas normativas firmes e atualizadas, sob risco de legitimar, por omissão, a precariedade como regra nas relações de trabalho do século XXI.



REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em:
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: Informalização e o trabalhador just-in-time. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2020. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/tes/a/PmBnrqk937D6LkhQj8fWtyC/?lang=pt>

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Boitempo Editorial, 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília. 1943. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília. 2017. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRASIL. PL 5069/2019. Brasília, 2019. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>

CALDAS, Josiane; CARLEIAL, Liana. A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?. novos estudos jurídicos, v. 27, n. 2, p. 381-406, 2022. Disponível em:
<https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/16490>

CARVALHO, Ana. Uberização do trabalho e suas consequências nas relações jurídicas no mundo contemporâneo: uma análise previdenciária e trabalhista dos motoristas de aplicativo da Uber. Monografia, Universidade Evangélica de Goiás, 45p. 2021. Disponível em:
<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/19405/1/Ana%20Lu%c3%adsa%20Rodrigues%20de%20Carvalho.pdf>

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. Revista Processus de Estudos de Gestão, jurídicos e Financeiros, ano, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2008. Disponível em:
<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>

CHAHAD, José. Reforma trabalhista de 2017: Principais alterações no Contrato de Trabalho. Informações Fipe, 2017. Disponível em: <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif445-8-13.pdf> Acessado em: 04 de janeiro de 2023.

DANTAS, Juliana Rodrigues Estrela et al. Uberização: A (in) existência do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Empresa Uber. 2023. Disponível em:
<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/33007>

FONSECA, João José da et al. Uber: natureza jurídica da prestação de serviços pelos motoristas de aplicativo. 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/39746>

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017. Disponível em:
<http://niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>

GORZ. André. Metamorfoses do trabalho. 2ª Ed. Annablume, 2007.



IGUINI, Lucas et al. Impactos sociais e jurídicos da uberização do trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Santa Catarina, 79p. 2021. Disponível em:
https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/223455/TCC.pdf?sequence=1&isAllo_wed=y

LAMART, Luigi. Relação de emprego na era das plataformas: O vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a uber. JusBrasil, 2023. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/relacao-de-emprego-na-era-das-plataformas-o-vinculo-empregaticio-entre-motorista-de-aplicativo-e-a-uber/2082126446#:~:text=Desde%20o%20in%C3%ADcio%20de%20suas,portanto%2C%20n%C3%A3o%20tem%20direitos%20trabalhistas.>

MARTINS. R. Jose. Introdução à sociologia do trabalho. 1^a Ed. Curitiba: InterSaber, 2017.

MORIN. M. Estelle. Os sentidos do trabalho. Rev. Adm. Empres. 41, 2001. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/abstract/?lang=pt>

SANTOS, Aline et al. Entre o limbo jurídico e o legal: uma análise de decisões divergentes sobre uberização do trabalho e o Projeto de Lei nº 5069/2019. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Alagoas, 65p. 2021. Disponível em:
<https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/10682>

SCANDELAI, Aline Linares. A precarização do trabalho: da revolução industrial ao neoliberalismo. In: Colloquium Humanarum. ISSN: 1809-8207. 2010. p. 21-31. Disponível em:
<https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/340/874>. Acessado em: 03 de janeiro de 2023.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo, Edipro, 2019.

SILVA, Juliana; CECATO, Maria. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. Cadernos de Direito Actual, n. 7, p. 257-271, 2017. Disponível em:
<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>

SOUZA, Maria. Uberização do trabalho, regulamentação legal e tendências judiciais: uma análise marxista. Monografia, Universidade Federal Rural do Semi-Árido. 2022. Disponível em:
https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/7905/1/MariaJCLS_MONO.pdf

SOUZA, Rodrigo, et al.. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 6, n. 3, p. 647- 681, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>

TUROLA. Rodolfo. Direitos trabalhistas: um resumo da história. Politize. 2017. Disponível em:
<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?. Cadernos de Saúde Pública, v. 35, 2019. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/csp/a/NkTJp5HZgJQVjhY36kT5rpN/abstract/?lang=pt>