


UBERIZAÇÃO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A BUSCA POR DIREITOS E FORMALIZAÇÃO PARA TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

UBERIZATION: THE PRECARIOUSNESS OF WORK AND THE SEARCH FOR RIGHTS AND FORMALIZATION FOR WORKERS ON DIGITAL PLATFORMS

UBERIZACIÓN: LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA BÚSQUEDA DE DERECHOS Y FORMALIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN PLATAFORMAS DIGITALES

 <https://doi.org/10.56238/arev8n5-078>

Data de submissão: 19/04/2026

Data de publicação: 19/05/2026

Haelton Antonio Serrão de Carvalho

Graduando em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG)

E-mail: haeltoncarvalho@gmail.com

Claudia Cristina T. G. de Araújo Costa

Orientadora

Mestra em Direitos Difusos e Coletivos
Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG)

E-mail: claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

O texto analisa a uberização como forma contemporânea de precarização do trabalho no Brasil, impulsionada pelo avanço das tecnologias digitais. Com base em pesquisa qualitativa, fundamentada em doutrina, legislação, decisões judiciais e autores clássicos como Marx, demonstra-se que a transformação tecnológica reorganizou as relações laborais, favorecendo modelos mediados por plataformas digitais. Nesse contexto, empresas como a Uber exemplificam uma nova dinâmica, na qual trabalhadores são classificados como autônomos, embora submetidos a controle algorítmico. Apesar da proteção prevista na Constituição de 1988, na CLT e no CDC, essas novas formas de trabalho escapam ao modelo jurídico tradicional, exigindo atuação constante do Judiciário. A aparente autonomia esconde a transferência de riscos ao trabalhador e a ausência de direitos trabalhistas e previdenciários. Conclui-se que a uberização amplia desigualdades, sendo necessária a criação de políticas públicas e mecanismos de formalização para assegurar condições dignas de trabalho.

Palavras-chave: Uberização. Precarização do Trabalho. Trabalhador de Aplicativo. Plataformas Digitais.

ABSTRACT

The text analyzes uberization as a contemporary form of labor precarization in Brazil, driven by the rapid advancement of digital technologies. Based on qualitative research grounded in legal doctrine, legislation, judicial decisions, and classical authors such as Marx, it demonstrates that technological transformation has reshaped labor relations, favoring models mediated by digital platforms. In this context, companies like Uber exemplify a new dynamic in which workers are classified as self-employed, although subject to algorithmic control. Despite the protections established by the 1988 Constitution, the CLT, and the Consumer Defense Code, these new forms of work escape the traditional legal framework, requiring constant intervention by the Judiciary. The apparent autonomy

conceals the transfer of risks to the worker and the absence of labor and social security rights. It concludes that uberization deepens inequalities, making it necessary to create public policies and formalization mechanisms to ensure decent working conditions.

Keywords: Uberization. Job Insecurity. App-Based Workers. Digital Platforms.

RESUMEN

Este texto analiza la uberización como una forma contemporánea de trabajo precario en Brasil, impulsada por el avance de las tecnologías digitales. Basado en una investigación cualitativa, fundamentada en la doctrina, la legislación, las decisiones judiciales y autores clásicos como Marx, demuestra que la transformación tecnológica ha reorganizado las relaciones laborales, favoreciendo modelos mediados por plataformas digitales. En este contexto, empresas como Uber ejemplifican una nueva dinámica en la que los trabajadores son clasificados como autónomos, aunque sujetos al control algorítmico. A pesar de la protección prevista en la Constitución de 1988, la CLT (Consolidación de las Leyes Laborales) y el CDC (Código de Protección al Consumidor), estas nuevas formas de trabajo escapan al modelo legal tradicional, requiriendo la intervención constante del Poder Judicial. La aparente autonomía oculta la transferencia de riesgos al trabajador y la ausencia de derechos laborales y de seguridad social. El texto concluye que la uberización amplifica las desigualdades, lo que hace necesario crear políticas públicas y mecanismos de formalización para garantizar condiciones de trabajo dignas.

Palabras clave: Uberización. Trabajo Precario. Trabajador de Plataformas Digitales. Plataformas Digitales.

1 INTRODUÇÃO

A utilização das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TIDIC's) têm se mostrado prática recorrente na sociedade contemporânea. Essa pesquisa se dedica à relação entre trabalhadores de aplicativos Uber e a precarização dessa modalidade de trabalho frente à falta de formalização e direitos.

No decorrer do século XIX, Karl Marx já apontava que os avanços tecnológicos poderiam transformar as condições laborais, resultando em novas modalidades de exploração econômica (Álvares et al., 2025). Tal previsão concretizou-se com o fortalecimento da sociedade de consumo, a qual passou a influenciar diretamente a organização do trabalho em razão das transformações promovidas pela economia.

Dentro desse contexto, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seus dispositivos e princípios a garantia de proteção abrangente aos grupos vulneráveis, como trabalhadores e consumidores, ao mesmo tempo em que estimulou a livre iniciativa no âmbito da ordem econômica.

Nesse contexto, tanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto o Código de Defesa do Consumidor (CDC) configuram-se como instrumentos essenciais para a proteção de situações de vulnerabilidade frequentemente vivenciadas pelos jurisdicionados.

Entretanto, as transformações tecnológicas avançam em ritmo mais acelerado do que a própria evolução do Direito, motivo pelo qual o Poder Judiciário é constantemente instado a se manifestar sobre questões que extrapolam a capacidade legislativa existente à época da criação das leis; um exemplo emblemático dessa realidade é a atuação da empresa Uber.

A empresa Uber é uma das maiores no setor de transporte privado individual de passageiros, e foi a partir do avanço tecnológico dos *smartphones*, junto ao crescente uso de plataformas digitais (aplicativos), que deu origem ao novo modelo de trabalho, a uberização, nomenclatura provinda do aplicativo referência no ramo: Uber.

O termo “uberização” chegou ao Brasil por volta do ano de 2017, quando surgiram pesquisas para a área do trabalho, porém já era utilizado internacionalmente (Amorim; Moda, 2020, p. 59-71).

A plataforma digital tem como finalidade intermediar a relação entre motoristas prestadores de serviços de transporte e usuários do aplicativo disponibilizado pela companhia.

O modelo inovador proposto pela Uber, no qual o motorista parceiro classificado pela empresa como microempreendedor presta serviços diretamente ao consumidor mediante o pagamento de uma taxa variável, calculada sobre o valor da corrida pela própria plataforma, promoveu uma transformação profunda no mercado de transporte privado, tanto no Brasil quanto em escala global.

Este trabalho propõe investigar a uberização como fenômeno de precarização do trabalho no Brasil, analisando como se dão as perdas de proteção, quais tentativas de regulação e judicialização têm ocorrido, e de que modo os trabalhadores de plataformas digitais têm buscado formalização ou reconhecimento de direitos.

A pesquisa será delimitada ao contexto brasileiro, com foco na análise de decisões da Justiça do Trabalho e em estudos de caso realizados em grandes centros urbanos, onde há significativa concentração de motoristas de aplicativos e entregadores.

O recorte temporal compreende o período de 2020 a 2025, momento em que a uberização se intensificou no país, impulsionada tanto pela pandemia de covid-19 quanto pelo acirramento do debate legislativo acerca da regulação das plataformas digitais.

Setorialmente, o estudo concentra-se nos trabalhadores de aplicativos de transporte (como Uber), sem desconsiderar, quando pertinente, comparações com outros serviços mediados por plataformas digitais.

Quanto ao problema de pesquisa: De que modo a uberização do trabalho no Brasil produz a precarização das condições laborais para os trabalhadores de plataformas digitais?

A relevância social do tema reside no fato de que milhões de pessoas dependem das plataformas digitais para sobreviver, muitas vezes sem garantias mínimas de proteção social.

A precarização afeta não só a renda imediata desses trabalhadores, mas também sua segurança jurídica, saúde física e mental, bem como sua capacidade de planejar o futuro em termos de aposentadoria, afastamento por doença ou outras eventualidades (Oliveira, 2022; Menezes, 2023).

No plano acadêmico, embora haja literatura crescente sobre o tema, ainda persistem lacunas, por exemplo, no estudo comparado entre decisões judiciais recentes e iniciativas regulatórias em diferentes estados, bem como na análise de experiências de organização coletiva ou cooperativas de trabalhadores de plataforma no Brasil (Araújo, 2023; Conradt, 2022).

Do ponto de vista prático e político, as decisões judiciais e as propostas legislativas – em âmbito estadual ou federal – que visam garantir direitos ou reconhecer vínculo empregatício têm impacto direto sobre a vida desses trabalhadores. Além disso, a identificação de instrumentos eficientes de formalização pode influenciar políticas públicas relacionadas a direitos trabalhistas, proteção social e regulação do setor (Almeida; Couto, 2024; Pereira, 2022).

O objetivo geral será analisar os efeitos da uberização sobre as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil. A presente pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos: identificar as formas de manifestação da precarização no trabalho na plataforma digital do Uber; analisar as decisões da do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunais Regionais do

Trabalho (TRTs), que tenham reconhecido ou negado vínculo empregatício ou direitos relacionados a trabalhadores de plataformas; investigar de que modo os trabalhadores de plataformas digitais têm buscado formalização ou reconhecimento de direitos;

A metodologia adotada será bibliográfica, envolvendo análise crítica de fontes como livros, artigos científicos, relatórios, jurisprudência e teses. A abordagem estruturada do estudo incluirá definição clara do escopo, levantamento bibliográfico sistemático, seleção criteriosa de fontes, leitura, análise e interpretação das informações, organização dos resultados e elaboração de uma discussão crítica.

O trabalho foi assim estruturado, no Capítulo 1 será apresentado o conceito de uberização e seu contexto histórico, expondo a ascensão das plataformas digitais. O capítulo 2 analisa as condições concretas enfrentadas pelos trabalhadores de aplicativos, evidenciando a precarização e as condições de Trabalho. E por fim, o capítulo 3 discursa sobre modelos regulatórios e disputas contemporâneas por direitos, reforçando que a ausência de legislação específica coloca trabalhadores em situação de insegurança jurídica, ao mesmo tempo em que dificulta o enquadramento tradicional das relações de trabalho.

2 A UBERIZAÇÃO E A TRANSFORMAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO

A ascensão das plataformas digitais ocorre em meio à reestruturação produtiva do capitalismo global, que, segundo Srnicek (2017), desloca o centro da economia para empresas baseadas em dados e intermediação digital.

Nesse cenário, plataformas como Uber, iFood e 99 passam a atuar não apenas como mediadoras, mas como estruturas determinantes das condições de oferta de serviços. Antunes (2018) destaca que esse modelo expressa a dinâmica de um capitalismo que promove flexibilização radical, terceirização ampliada e enfraquecimento das instituições trabalhistas.

Desta forma, destaca-se o fenômeno da “uberização”, caracterizado pela intermediação de serviços por plataformas digitais que conectam trabalhadores e consumidores de forma descentralizada. Tal modelo desafia os paradigmas clássicos do Direito do Trabalho, sobretudo no que se refere à subordinação jurídica, vínculo empregatício e proteção social.

Assim, a uberização deve ser compreendida como parte de um processo mais amplo de reconfiguração do trabalho, que inclui elementos como gestão algorítmica, individualização do risco e dependência econômica associados à promessa de autonomia.

A presente análise, de natureza qualitativa, fundamenta-se na revisão de doutrina, artigos científicos, dissertações e decisões judiciais proferidas no Brasil entre 2020 e 2025, com o objetivo de compreender as transformações estruturais provocadas pela economia de plataformas.

O termo “uberização” deriva do modelo de negócios da empresa Uber e refere-se à flexibilização extrema das relações de trabalho mediadas por aplicativos digitais. Segundo Slee (2017), trata-se de um processo que substitui relações formais por vínculos precários e individualizados.

Nesse cenário, o trabalhador passa a ser denominado “parceiro” ou “colaborador”, afastando-se da figura tradicional do empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A uberização insere-se em um movimento mais amplo de reestruturação produtiva, impulsionado pela globalização e pelo avanço tecnológico. Conforme Antunes (2018), há uma transição de um modelo industrial para um modelo digital, marcado pela fragmentação das atividades e pela descentralização da força de trabalho.

Essa dinâmica impacta diretamente a proteção trabalhista, uma vez que reduz a previsibilidade de renda e fragiliza a segurança jurídica do trabalhador.

A principal controvérsia jurídica reside na caracterização (ou não) do vínculo empregatício entre plataformas e trabalhadores. A jurisprudência brasileira apresenta decisões divergentes, evidenciando a ausência de uniformização interpretativa.

A ausência de regulamentação específica gera insegurança jurídica. Sobre isso, destaca-se “a dificuldade de enquadramento jurídico das relações de trabalho em plataformas digitais decorre da inadequação dos conceitos tradicionais frente às novas formas de controle e subordinação.” (Carelli, 2021, p. 87).

Dessa forma, a uberização representa uma ruptura significativa com os modelos tradicionais de trabalho, introduzindo novas formas de organização laboral que desafiam o Direito do Trabalho. Este capítulo estabelece as bases para a compreensão dos efeitos concretos desse fenômeno, que serão aprofundados no capítulo seguinte, especialmente no que tange à precarização e às condições de trabalho.

3 A PRECARIZAÇÃO, AUTONOMIA E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

A partir das transformações delineadas no capítulo anterior, torna-se essencial analisar os efeitos práticos da uberização sobre os trabalhadores. Este capítulo examina a tensão entre autonomia e subordinação, bem como as condições reais de trabalho nas plataformas digitais.

Abílio (2020) demonstra que, embora o discurso das plataformas enfatize liberdade e flexibilidade, o trabalho é submetido a mecanismos de controle não visíveis, como pontuações, ranqueamentos e bloqueios, que geram subordinação indireta.

Relatórios do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) apontam que motoristas e entregadores trabalham longas jornadas para obter rendimentos mínimos, absorvendo custos operacionais como combustível, manutenção de veículos e equipamentos (DIEESE, 2021). A ausência de direitos como férias remuneradas, seguro, previdência e proteção contra acidentes evidencia um quadro de precarização estrutural.

A pesquisa qualitativa concentra-se na análise de doutrina crítica e decisões judiciais selecionadas, buscando compreender os impactos sociais e jurídicos da precarização laboral.

Embora as plataformas sustentam que os trabalhadores atuam de forma autônoma, diversos autores apontam a existência de uma “subordinação algorítmica”. Segundo De Stefano (2016), o controle exercido por meio de algoritmos substitui a supervisão direta, mantendo características típicas da relação de emprego.

Os trabalhadores de plataformas estão expostos a jornadas extensas, ausência de descanso adequado e riscos à saúde física e mental. Além disso, não há garantia de cobertura em caso de acidentes ou doenças ocupacionais.

Este capítulo evidencia que a autonomia alegada pelas plataformas é, em muitos casos, apenas formal, ocultando relações marcadas pela precarização e pelo controle indireto. Tais constatações reforçam a necessidade de reflexão sobre mecanismos de proteção jurídica, tema que será aprofundado no capítulo seguinte.

Nesse sentido, a uberização reproduz desigualdades e vulnerabilidades, reforçando a necessidade de reconhecimento institucional desses trabalhadores como sujeitos de direitos.

4 DIREITOS, REGULAMENTAÇÃO E PERSPECTIVAS DE FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

O último capítulo discute modelos regulatórios e disputas contemporâneas por direitos. Krein e Proni (2020) afirmam que a ausência de legislação específica coloca trabalhadores em situação de insegurança jurídica, ao mesmo tempo em que dificulta o enquadramento tradicional das relações de trabalho (Krein; Proni, 2020).

Vale enfatizar que para este capítulo foi feita uma análise de iniciativas legislativas, posicionamentos jurisprudenciais e propostas doutrinárias voltadas à formalização dessas relações.

Pesquisas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostram que, no Brasil, a falta de regulamentação amplia desigualdades e compromete o acesso à proteção previdenciária e à segurança laboral (Brasil, 2021).

Países como Espanha, Reino Unido e Portugal têm adotado modelos que reconhecem algum grau de vínculo ou garantias mínimas, demonstrando que a proteção é compatível com a inovação. A Platform Work Directive (Diretiva sobre o Trabalho em Plataformas) é o ato legislativo da União Europeia (UE) conhecido formalmente como Diretiva (UE) 2024/2831 (União Europeia, 2024). Adotada em 2024, estabelece regras para melhorar as condições de trabalho e a transparência algorítmica nas plataformas digitais, como serviços de entrega e transporte. É um marco na regulação do trabalho mediado por aplicativos no bloco europeu.

No Reino Unido, a Suprema Corte, no caso Uber BV v Aslam, reconheceu direitos trabalhistas aos motoristas da Uber (Reino Unido, 2021). Na Espanha, a Ley Rider instituiu a presunção de vínculo (Espanha, 2021). Enquanto Portugal seguiu linha semelhante com a Lei n.º 13/2023 (Portugal, 2023). No âmbito supranacional, a Platform Work Directive reforça essa tendência ao estabelecer critérios para o reconhecimento do vínculo com base no controle exercido pelas plataformas, demonstrando que a proteção trabalhista é compatível com a inovação tecnológica .

Para a concretização desta pesquisa, entre 2020 e 2025, foram analisadas 15 decisões judiciais, incluindo julgados do TST e TRTs, das quais 5 decisões selecionadas são apresentadas, com entendimentos tanto pela existência quanto pela inexistência de vínculo, com base nos requisitos do art. 3º da CLT.

As decisões são apresentadas a seguir:

EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. UBER. MOTORISTA DE APLICATIVO. EMPRESA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE . RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. UBERIZAÇÃO . Na chamada uberização das relações de trabalho, no capitalismo de plataforma (gig economy, crowdwork, trabalho digital etc.), operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho. No entanto, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes diversos, que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; e a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo "microempreendedor" de si mesmo ou no "autônomo", que pretensamente não precisa registrar horário e não tem empregador, mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia nem proteção social. (...) Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Aplicação da norma contida no art . 9º da CLT: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. (...) é cabível a determinação de expedição de ofício ao Ministério Público do

Trabalho para abertura do competente inquérito policial e inquérito civil público, na forma do art. 5º, II e § 3º, do mesmo codex, e art. 7º da Lei 7.347/85, com vistas à apuração da autoria e materialidade delitivas e repressão da ilicitude. (TRT-4 - ROT: 00200185920235040241, Data de Julgamento: 09/08/2024, 8ª Turma).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no processo ROT 0020018-59.2023.5.04.0241, reconheceu o vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a Uber ao entender que a chamada “uberização” constitui uma forma de mascarar uma relação empregatícia tradicional por meio de mecanismos tecnológicos.

O acórdão destacou que, apesar da aparência de autonomia, estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT, especialmente a subordinação, exercida de forma mais sofisticada por algoritmos que controlam, avaliam e direcionam a prestação de serviços.

A decisão também afirmou que há fraude trabalhista (art. 9º da CLT), pois a empresa mantém o controle dos meios de produção e transfere os riscos ao trabalhador, sem assegurar direitos básicos.

Além disso, reconheceu a ocorrência de dumping social pela supressão reiterada de direitos e determinou indenização, bem como a expedição de ofícios ao Ministério Público para apuração de possíveis ilícitos penais decorrentes da não formalização do vínculo.

MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. VÍNCULO DE EMPREGO CARACTERIZADO. Há vínculo de emprego a ser reconhecido por esta Justiça Especializada, nos termos do artigo 3º da CLT, quando demonstrado pelo conjunto probatório que o trabalho do motorista de aplicativo da Uber era prestado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Não se olvida da capacidade de controle que são dotadas as ferramentas jurídicas e os algoritmos aos quais nos submetemos, verdadeira forma de controle. Afinal, a aparente autonomia de o motorista recusar corridas não revela liberdade, porquanto ele perde pontos, e como é de conhecimento essa perda de pontos lhe traz prejuízo, seja porque é suspenso por algum tempo, além de não participar das promoções. Esse trabalhador também não tem autonomia para dar o preço dos serviços, mas é estipulado pela Uber. Enfim, essas plataformas atuam em todo o território nacional sob as mesmas vestes e cláusulas e outras atuam por todo o mundo globalizado. Ou seja, o motorista não tem liberdade de prestar seus serviços como se autônomo fosse, eis que, uma vez não atendidas as regras impostas pela empresa, inclusive quanto à boa avaliação, pode ter seu cadastro cancelado. Em outras palavras, a Uber tem total ingerência na prestação de serviços, no que se inclui a jornada de trabalho, já que quem corre mais, ganha mais. Presentes, assim, os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego.
(TRT-17 - ROT: 0000017-69.2023.5.17.0151, Relator.: WANDA LUCIA COSTA LEITE FRANCA DECUZZI, 1ª Turma - GAB. DESA. WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI).

O TRT da 17ª Região, no processo ROT 0000017-69.2023.5.17.0151, reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber ao concluir que estavam presentes os requisitos do art. 3º da CLT. O acórdão destacou que, embora haja aparente autonomia, o trabalhador está submetido a um sistema de controle algorítmico que impõe regras, define preços, avalia desempenho e aplica penalidades, como perda de pontos, suspensão e até exclusão da plataforma. Ressaltou-se que a

impossibilidade de o motorista fixar o valor do serviço, a exigência de boas avaliações e a influência da plataforma na intensidade da jornada evidenciam subordinação, ainda que em formato não tradicional. Assim, reconheceu-se que a Uber exerce ingerência direta sobre a prestação dos serviços, caracterizando pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, suficientes para configurar a relação de emprego.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER . AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line" , sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. (...). Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e . TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator.: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020).

O referido acórdão da 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no processo RR: 10001238920175020038, revela um entendimento de inexistência de vínculo. Fundamentando-se na ausência de subordinação jurídica, descrevendo que o motorista tem liberdade de horários e recusa de corridas. A tese faz a prevalência da autonomia e não preenchimento do art. 3º da CLT.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER . AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços (...). Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% (...). Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10001238920175020038, Relator.: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020).

A decisão do TST no julgamento do RR-1000123-89.2017.5.02.0038, reconheceu a inexistência de vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma Uber, ao entender ausente o requisito da subordinação previsto no art. 3º da CLT.

O acórdão destacou que o próprio reclamante confessou possuir ampla autonomia, podendo ficar “off-line” sem qualquer limitação, definindo livremente seus horários, locais de trabalho e quantidade de corridas, o que evidencia flexibilidade incompatível com a relação empregatícia.

Além disso, ressaltou-se que a prestação de serviços ocorria por meio de plataforma digital de intermediação, na qual o motorista recebia entre 75% e 80% do valor das corridas, percentual considerado elevado é indicativo de relação de parceria, e não de emprego.

Assim, o TST concluiu que não estavam presentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, especialmente a subordinação jurídica.

Embargantes: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS

MGD/jsr

(...)

D E C I S Ã O

A 3ª Turma desta Corte, por meio do acórdão de fls. 873/926, deu provimento ao recurso de revista do Reclamante, para reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes .

Os Reclamados interpõem recurso de embargos à SBDI-1, com fundamento no art. 894, II, da CLT (fls. 977/1.064).

(...)

O Tribunal Regional, no que interessa, assim decidiu:

Do Vínculo de Emprego e seus Consectários

NEGO PROVIMENTO.

A sentença julgou improcedente o pedido com base nos seguintes fundamentos:

Pretende o autor o reconhecimento de vínculo empregatício com a primeira reclamada, no período de 21.07.2016 a 17.09.2016, tendo em vista a projeção do aviso prévio, bem como o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego. Assevera que a relação de consumo do passageiro é com a UBER e não com o motorista. (...) (TST - E: 1003530220175010066, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Publicação: 01/06/2022)

A 3ª turma do TST deu provimento ao recurso para análise da existência de vínculo entre as partes. Fundando-se na inexistência de subordinação clássica e ausência de controle direto.

Destaque no reconhecimento de modelo de trabalho “flexível”. Em síntese jurídica o debate é sobre divergência interna no TST. Onde a tendência majoritária é o não reconhecimento do vínculo, enfatizando a ausência de subordinação tradicional.

A jurisprudência revela divisão estrutural, onde o TST tende a afastar o vínculo, priorizando a autonomia, enquanto TRTs têm reconhecido vínculo ao ampliar o conceito de subordinação

(especialmente a algorítmica). O tema permanece controverso e pendente de definição vinculante pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Um dos processos que será analisado é o Recurso Extraordinário nº 1.446.336, em que a Uber contesta uma decisão do TST que reconheceu o vínculo de emprego com um motorista de plataforma digital (Brasil, 2024).

O caso foi admitido com repercussão geral, o que demonstra sua relevância e impacto nacional. Na prática, isso significa que o entendimento que vier a ser firmado pelo STF neste ano de 2026, deverá orientar todas as ações semelhantes que ainda estão em andamento no país, trazendo maior uniformidade para esse tipo de discussão.

As decisões judiciais analisadas demonstram que critérios como controle de jornada, avaliação por desempenho e possibilidade de bloqueio indicam elementos de subordinação.

A precarização manifesta-se na ausência de garantias trabalhistas, como férias, 13º salário e proteção previdenciária. Conforme Antunes e Filgueiras (2020), a uberização promove uma intensificação do trabalho sem a correspondente proteção social.

As decisões judiciais analisadas evidenciam que muitos trabalhadores dependem exclusivamente da renda obtida nas plataformas, o que reforça a vulnerabilidade econômica.

A análise das decisões judiciais revela um cenário de divergência interpretativa. Enquanto alguns julgados reconhecem o vínculo empregatício, outros reafirmam a autonomia do trabalhador.

A análise das decisões judiciais revela divergência interpretativa. Sobre esse cenário:

A jurisprudência brasileira ainda se encontra em fase de construção quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício nas plataformas digitais, oscilando entre a valorização da autonomia e o reconhecimento da subordinação. (Carelli, 2021, p. 102).

Em outras palavras, a jurisprudência brasileira ainda não está consolidada sobre o vínculo empregatício nas plataformas digitais, variando entre reconhecer a autonomia do trabalhador e identificar elementos de subordinação.

No Brasil, diversos projetos de lei buscam regulamentar o trabalho por plataformas, propondo a criação de um regime jurídico intermediário. Essas propostas visam garantir direitos mínimos sem descaracterizar a flexibilidade do modelo.

A regulamentação do trabalho em plataformas é um desafio urgente e complexo, pois a ausência de uniformidade jurisprudencial e a lacuna legislativa demandam soluções equilibradas que conciliam inovação e proteção social.

Desse modo, a transformação do mundo do trabalho exige uma resposta jurídica adequada e contemporânea, pois a formalização e a regulamentação equilibrada são caminhos possíveis para assegurar trabalho digno sem eliminar a flexibilidade inerente às plataformas digitais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização configura-se como um fenômeno multifacetado que promove profundas reconfigurações nas relações de trabalho no século XXI. Embora proporcione maior flexibilidade e ampliação de oportunidades laborais, também impõe riscos relevantes aos trabalhadores, que passam a exercer suas atividades sem a devida proteção social e sob formas de gestão algorítmica que limitam sua autonomia real.

O estudo evidenciou que a precarização não se apresenta como elemento contingente, mas sim estrutural, decorrente de um modelo econômico que transfere aos trabalhadores os ônus da atividade produtiva. Tal dinâmica resulta na fragilização dos vínculos laborais e na restrição do acesso a direitos fundamentais, tradicionalmente assegurados nas relações de emprego. Paralelamente, constatou-se que a busca por regulamentação das plataformas digitais constitui um movimento de alcance global, refletindo a necessidade de adaptação dos ordenamentos jurídicos às novas formas de trabalho. O que pode firmar entendimento com o julgado do processo RE 1.446.336 pelo STF.

Diante desse cenário, conclui-se que a instituição de marcos regulatórios equilibrados mostram-se imprescindíveis para garantir a proteção social e a dignidade dos trabalhadores, sem, contudo, inviabilizar os avanços tecnológicos e as inovações proporcionadas pelas plataformas digitais.

Recomenda-se o aprofundamento de estudos voltados ao desenvolvimento e à implementação de propostas regulatórias ainda pendentes, com vistas a suprir lacunas normativas identificadas ao longo da pesquisa.

Sugere-se, igualmente, a realização de investigações complementares que possibilitem a elucidação de questões emergentes e a adequada compreensão das demandas evidenciadas no decorrer do trabalho.

Ademais, destaca-se a importância da articulação entre Estado, setor privado e sociedade civil na construção de soluções que contemplem a complexidade do fenômeno analisado, assegurando respostas institucionais mais eficazes e socialmente adequadas. Por fim, recomenda-se a formulação de políticas públicas orientadas por evidências empíricas, capazes de atender às necessidades identificadas e de promover maior equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção social para os trabalhadores de Uber.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ALMEIDA, Thalys Nunes; COUTO, Mirela Guimarães Gonçalves. *A uberização do trabalho no Brasil e a atuação da Justiça do Trabalho*. *Revista Jurídica UNIFAGOC*, v. 9, n. 1, p. 1-15, 2024.

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

ANTUNES, Ricardo. *Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?* In ANTUNES, Ricardo. BRAGA, Ruy. *Infoproletário: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo*. *Revista Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

ARAÚJO, Aparecida Caroline Leão de. *Contornos de um sistema de proteção dos trabalhadores em plataformas digitais*. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

ÁLVARES, L. B. O., Ferreira, M. C. G. M., Mello, B. C. de S., dos Santos, M. C. P., & Pizziolo, P. D. F. (2025). *DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO DIGNO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS DE UBERIZAÇÃO, COMO AFRONTA AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS*. *Revista De Geopolítica*, 16(4), e651. <https://doi.org/10.56238/revgeov16n4-020>

AMORIM, H.; MODA, F. B. *Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber*. *Fronteiras - Estudos Midiáticos*, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020. Doi: 10.4013/fem.2020.221.06

Barreira Gonçalves, M., & de Almeida Pimenta, M. A. (2024). *INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA NA EDUCAÇÃO E PESQUISA: REFLEXÕES SOBRE O GUIA DA UNESCO*. *South American Development Society Journal*, 10(30), 422. doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v10i30p422-435

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 24 de set. de 2025.

_____. Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990. *Código de Defesa do Consumidor. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em: 24 de set. de 2025.

_____. Lei nº. 13.640, de 26 de março de 2018. *Regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13640.htm>. Acesso em: 24 de set. de 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 1.446.336*. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 2024. Tema com repercussão geral reconhecida. 2024.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Jurisprudência disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 22 mar. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Trabalho por plataformas digitais e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2021.

CONRADT, Michael Willian. *Liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais: limites e possibilidades no contexto brasileiro*. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2022.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, p. 471-504, 2016.

DIEESE. *Os trabalhadores por aplicativos e suas condições de trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2021.

ESPAÑA. *Real Decreto-ley n.º 9/2021, de 11 de maio de 2021*. Establece la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Trabalhadores de plataformas digitais no Brasil: perfil e desafios*. Brasília: IPEA, 2021.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt (Org.). *Trabalho e tecnologia: desafios para a proteção trabalhista no século XXI*. Campinas: UNICAMP, 2020.

MENEZES, Paula C. Santos. *Platform workers in Brazil: forms of governance and resistance in times of algorithmic acceleration*. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo – RELET*, v. 28, n. 47, p. 55-73, 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais*. *Revista Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n. 1, p. 89-105, 2022.

PEREIRA, José de Lima Ramos. *A uberização como uma nova forma de relação de emprego*. *Revista da Escola Nacional da Magistratura*, v. 5, n. 11, p. 223-238, 2022.

PORTUGAL. Lei n.º 13/2023, de 3 de abril de 2023. *Altera o Código do Trabalho e estabelece o regime aplicável às plataformas digitais*. *Diário da República*, Lisboa, 2023.

REINO UNIDO. UNITED KINGDOM SUPREME COURT. *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5. London: UK Supreme Court, 2021.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataformas*. São Paulo: Martins Fontes, 2017.

UNESCO. *Guia para a IA generativa na educação e na pesquisa*. França: UNESCO, 2024.
Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000390241>>. Acesso em: 20 de set. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho. Relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Bruxelas, 2024.