

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR JACY DE ASSIS

VITORIA DE BORBA MENEZES

**Subordinação algorítmica e uberização: especificidades fáticas e horizonte de tutela
jurídica no Direito do Trabalho brasileiro**

UBERLÂNDIA/MG

2025

VITORIA DE BORBA MENEZES

Subordinação algorítmica e uberização: especificidades fáticas e horizonte de tutela jurídica no Direito do Trabalho brasileiro

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis
da Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em direito.
Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientadora: Daniela de Melo Crosara

UBERLÂNDIA/MG

2025

Dedico este trabalho às vozes silenciosas que, mesmo caladas, ecoam no labor diário.

A quem, como minha tia Sônia, habitou o instante com intensidade e encontrou no ordinário a centelha do extraordinário.

Aos que trabalham com as mãos e com o coração. Aos que foram invisíveis, mas resistiram.

Aos que me sustentaram com ternura, silêncio e presença, mesmo quando as palavras fugiam.

Porque escrever é também um gesto de coragem, e pensar o trabalho é reconhecer que toda existência pede justiça.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, fonte de tudo o que vive em mim. Por ser silêncio quando o mundo exige ruído, por ser presença quando tudo parece ausência.

Aos meus pais, raízes que me sustentam mesmo quando os ventos são contrários. Seu amor é a origem da minha coragem, graças a ele, nunca escutei as vozes contrárias, vocês sempre me aplaudiram muito alto. Em cada conquista minha, mora também o sacrifício, a paciência e a ternura de vocês.

Ao Snoopy, meu fiel companheiro, que sempre curou todas as feridas, inclusive as que não foi ele quem causou.

Aos amigos, da vida e da faculdade, por serem abrigo gentil nos dias nublados e sol sereno nos dias bons. A amizade deles é a prova de que há afeto que acolhe, mesmo no meio de todo o cansaço.

Ao Ministério Público do Trabalho, em especial aos servidores da PTM de Uberlândia, não apenas pela instituição que representa, mas pelo símbolo de resistência, justiça e compromisso com a dignidade de quem vive do trabalho. À Sarah, por ser farol na minha escolha de caminho.

À minha orientadora Daniela, que cruzou meu caminho aos 45' do segundo tempo, mas sempre foi inspiração de luta e de resistência. Ao Humberto, que me ensinou a ver a vida com mais gentileza e segurou minha mão com afago.

Ao Karlos e à Raiz, por serem minha família em Uberlândia.

À faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, que sempre será minha casa.

A todos e todas que, mesmo sem saber, ensinaram-me a pensar o trabalho não só como sustento, mas como expressão de dignidade.

Este trabalho é feito por mim e também por vocês.

RESUMO

Este trabalho analisa os impactos da subordinação algorítmica e da organização do trabalho por meio de plataformas digitais no contexto brasileiro, com foco nas transformações das relações laborais sob a lógica da uberização. A pesquisa parte da constatação de que os instrumentos tradicionais do Direito do Trabalho têm se mostrado insuficientes diante das novas formas de gestão do trabalho, baseadas em tecnologias de controle e avaliação automatizada. A partir do julgamento do STF sobre a ausência de vínculo entre motoristas e plataformas, o estudo propõe uma reflexão crítica sobre os limites da atual tutela jurídica e defende a reimaginação do Direito do Trabalho brasileiro, com base na primazia da realidade, na ampliação da proteção coletiva e na incorporação de novos parâmetros normativos que enfrentam as especificidades do trabalho em plataformas digitais.

Palavras-chave: trabalho por plataformas digitais; subordinação algorítmica; uberização; Direito do Trabalho; proteção jurídica; primazia da realidade; STF.

ABSTRACT

This study examines the impacts of algorithmic subordination and platform-based labor organization in the Brazilian context, focusing on how labor relations are being reshaped under the logic of "uberization." The research highlights the inadequacy of traditional labor law tools when faced with new forms of work management, driven by technologies of automated control and performance evaluation. Using the Brazilian Supreme Federal Court's decision on the absence of employment relationship between drivers and digital platforms as a starting point, the paper offers a critical reflection on the limitations of current legal protections. It argues for a reimagining of Brazilian Labor Law, grounded in the primacy of reality, the strengthening of collective protection, and the adoption of new regulatory frameworks capable of addressing the specific challenges of platform labor.

Keywords: digital labor platforms; algorithmic subordination; uberization; Labor Law; legal protection; primacy of reality; Brazilian Supreme Court.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. O DIREITO DO TRABALHO DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES NAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	10
1.1. A formação histórica e a evolução do Direito do Trabalho no contexto brasileiro	10
1.2. As características do Direito do Trabalho na contemporaneidade	14
1.3. A economia de plataformas digitais e suas novas configurações laborais	16
2. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	19
2.1. A subordinação como elemento clássico da relação de emprego	20
2.2. A subordinação algorítmica: definições, particularidades e impactos nas relações laborais	22
2.3. A uberização e a dinâmica do trabalho mediado por aplicativos	27
3. CAMINHOS E DESAFIOS PARA A TUTELA JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS	35
3.1 O debate sobre o reconhecimento do vínculo empregatício	35
3.2 Caminhos para a proteção jurídica no contexto do trabalho por plataformas digitais	40
3.3 A reimaginação do Direito do Trabalho diante do novo mundo do trabalho	43
CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo responder à seguinte indagação: Há subordinação entre os motoristas de aplicativo e a Uber? Em caso afirmativo, de que forma esta se apresenta?

A pergunta que orienta a presente pesquisa expressa uma das controvérsias jurídicas, sociais e econômicas mais relevantes no cenário contemporâneo das relações de trabalho, visto que se está diante de um contexto marcado por aceleradas transformações tecnológicas e pela consolidação de um modelo produtivo cada vez mais flexível e desestruturado.

Em tal contexto, surgiram formas de organização laboral que desafiam os marcos tradicionais da legislação trabalhista. Entre elas, destaca-se o trabalho mediado por plataformas digitais, cuja expansão, impulsionada por empresas como a Uber, tomada como base na pesquisa, tem exposto milhões de trabalhadores a um regime de intensa exploração, ao mesmo tempo em que os mantém formalmente fora da proteção legal garantida aos empregados celetistas. No centro desse modelo está a figura do trabalhador autônomo por aplicativo, que, embora formalmente classificado como “parceiro”, encontra-se submetido a um regime de controle sofisticado, opaco e automatizado, caracterizado pela chamada subordinação algorítmica (DE STEFANO, 2020; SOUTO MAIOR, 2023; KALIL, 2020).

Entretanto, esse processo não ocorre de forma isolada: ele é parte de um movimento mais amplo de desregulamentação e flexibilização das garantias trabalhistas, estimulado pela lógica de mercado e por reformas legislativas que têm enfraquecido a proteção jurídica do trabalho no Brasil. A aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), por exemplo, consolidou um conjunto de medidas que acentuaram a assimetria nas relações entre capital e trabalho, sob o discurso da modernização e do estímulo à livre iniciativa. É nesse contexto que o presente trabalho se insere, propondo uma análise crítica da espécie de vínculo entre os motoristas de aplicativo e a empresa Uber, com base na primazia da realidade e na subordinação algorítmica, questionando os limites da atual configuração normativa para oferecer proteção jurídica adequada aos trabalhadores de plataformas digitais.

A relevância do tema se revela tanto no plano jurídico quanto no plano sócio-econômico. No Brasil, estima-se que mais de 1 milhão de trabalhadores estão inseridos nesse modelo (CLUBMOTOR, 2025), ou seja, operando sob condições precárias e à margem das garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, o julgamento do Tema 1.291 pelo Supremo Tribunal Federal, que discute a existência ou não de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, têm o potencial de estabelecer um marco

jurisprudencial com amplas repercussões no mundo do trabalho, uma vez que a decisão terá repercussão geral, ou seja, valerá para todos os casos semelhantes no país. Assim, o desfecho desse julgamento pode alterar profundamente os rumos da regulação do trabalho por plataformas digitais no Brasil. Diante do exposto, a presente pesquisa se justifica pela necessidade de refletir criticamente sobre os critérios atualmente utilizados para o reconhecimento do vínculo empregatício e sobre a capacidade do Direito do Trabalho de responder aos desafios impostos pelas novas formas de controle e exploração da força de trabalho.

Dito isso, a partir da revisão bibliográfica e da análise do Tema 1.291 do STF, espera-se demonstrar que há subordinação e que ela não se dá nos moldes tradicionais. Para tal, a metodologia adotada é qualitativa, com abordagem bibliográfica e documental, por meio da utilização de livros, de artigos científicos, de dados empíricos, de jurisprudência trabalhista e pelo acompanhamento do julgamento no STF, com o objetivo de analisar a realidade concreta vivenciada pelos motoristas de aplicativo e o modo como essa realidade é captada pelo ordenamento jurídico.

Como objetivos específicos, pretende-se: (i) contextualizar o processo de precarização e flexibilização das normas trabalhistas sob a influência da lógica neoliberal; (ii) conceituar e discutir os diferentes tipos de subordinação, com ênfase na subordinação algorítmica; (iii) examinar o julgamento do Tema 1.291 pelo STF e suas possíveis repercussões jurídicas e sociais; (iv) propor alternativas de proteção jurídica a partir do fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho e do enfrentamento às práticas antissindicais.

O marco teórico adotado baseia-se em uma perspectiva crítica das transformações no mundo do trabalho, especialmente quanto à influência da ideologia neoliberal sobre a legislação trabalhista brasileira, autores como Maurício Godinho Delgado, Jorge Luiz Souto Maior, Renan Bernardi Kalil e Ricardo Antunes oferecem as bases para compreender a desproteção promovida por esse modelo e a necessidade de reafirmar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa como fundamentos para a reconstrução do Direito do Trabalho.

Para atingir esses propósitos, o trabalho está dividido em três capítulos. O Capítulo 1 apresenta o contexto histórico e teórico do Direito do Trabalho no Brasil, desde sua gênese como resposta às desigualdades estruturais entre capital e trabalho, passando pela consolidação da CLT e pelas transformações trazidas pela Constituição de 1988 e pela Reforma Trabalhista de 2017. O Capítulo 2 analisa o modelo de gestão das plataformas digitais, com destaque para a Uber, discutindo o conceito de subordinação algorítmica e os

mecanismos de controle e punição impostos aos motoristas. Por fim, o Capítulo 3 volta-se ao julgamento do Tema 1.291 no STF, apresentando os possíveis efeitos jurídicos da decisão e os caminhos para a reconstrução da proteção trabalhista, com destaque para o papel do Direito Coletivo do Trabalho e do combate às práticas antissindicais.

1. O DIREITO DO TRABALHO DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES NAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

O presente capítulo tem como objetivo contextualizar a formação histórica e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, traçando um panorama das transformações econômicas, sociais e jurídicas que marcaram seu surgimento e sua consolidação até os desafios enfrentados na contemporaneidade.

Para compreender os contornos da subordinação algorítmica e as implicações da chamada "uberização" das relações laborais, é indispensável retomar as raízes do Direito do Trabalho como instrumento de proteção ao trabalhador e não como um mecanismo utilizado contra ele.

Assim, serão abordadas desde as influências do constitucionalismo social e a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), até os efeitos das reformas neoliberais, com ênfase na Reforma Trabalhista de 2017, e as reconfigurações trazidas pela economia de plataformas digitais.

Ao final, delinea-se o cenário atual de mutações nas formas de trabalho, marcado pela flexibilização normativa, pela invisibilidade jurídica do trabalhador e pela necessidade de readequação da tutela trabalhista diante das novas formas de organização produtiva.

1.1. A formação histórica e a evolução do Direito do Trabalho no contexto brasileiro

A formação histórica e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil são marcadas por um processo heterogêneo, vinculado às transformações econômicas, sociais e políticas. Todavia, ao se falar de um direito que regula e tutela as relações de trabalho, é preciso entender qual é o seu objeto e como se deu sua formação em solo brasileiro.

Tripalium, *trabacula*, são termos latinos associados à tortura e estão na origem da palavra “trabalho”. Historicamente, o direito do trabalho se consolidou como o ramo jurídico que pretende regular a relação de emprego, ou seja, está excluída de sua tutela, em regra,

qualquer relação jurídica que não se enquadre nesse modelo (COSTA, 2023). Essa delimitação, porém, é fruto de um longo processo histórico, especialmente em países marcados por profundas desigualdades sociais, como o Brasil.

Em um país com um passado escravocrata, não havia um “Direito do Trabalho” como é entendido hoje, exemplo disso é o artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988, que proíbe qualquer forma de trabalho análogo à escravidão (BRASIL, 1988), pois as discussões e vedações a essa forma de trabalho são recentes, visto que a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre o trabalho forçado ou obrigatório, entrou em vigor em 1932, mas só foi ratificada pelo Brasil em 1957.

Até o início da década de 1930, ou seja, antes da regulamentação do Direito do Trabalho como um ramo autônomo, as relações de trabalho foram regidas por normas civis, penais e regulamentos administrativos, que não se mostraram satisfatórios. Diante disso, pode-se considerar que a história do Direito do Trabalho no Brasil é também a história do constitucionalismo social. O constitucionalismo social diz respeito à inclusão de direitos trabalhistas nas constituições, a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha (Weimar), de 1919, foram as pioneiras desse movimento, que incluíram, entre outros direitos, redução da jornada para oito horas diárias, descanso semanal e proibição do trabalho para os menores de 12 anos.

Ainda, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 lançou, no cenário internacional, a necessidade de práticas normativas, sociais e econômicas que não permitissem considerar o trabalho como mercadoria (PORTO, 2021). Destaca-se que o Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua criação. Nesse sentido, um dos principais instrumentos na organização internacional do trabalho é a Declaração de Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1948, que prevê que o trabalho humano não é uma mercadoria, logo, não se pode admitir que o trabalho humano seja considerado como um mero serviço.

Em solo brasileiro, as duas primeiras constituições, quais sejam a de 1891 e a de 1924, não dispuseram de direito trabalhista algum. A primeira a tratar foi a Constituição de 1934, promulgada durante a Era Vargas, que trouxe: vedação ao trabalho de menores de 14 anos, salvo aprendiz; garantia de repouso semanal remunerado; criação de órgãos específicos

para a solução de conflitos trabalhistas (embrião da futura Justiça do Trabalho, criada em 1941), entre outros.

Por diversos fatores, entre eles o fechamento em termos democráticos, outorga-se o texto de 1937, cuja eficácia perdurou até o final da chamada “Era Vargas”. Nesse contexto, em 1º de maio de 1941 foi considerada instalada publicamente, pelo então Presidente Getúlio Vargas, a Justiça do Trabalho. Entretanto, ela só foi considerada parte do Poder Judiciário em 1946, pois até então era parte do Poder Executivo. Atualmente, é formada pelas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e também pelo Ministério Público do Trabalho.

Contudo, a trajetória da Justiça do Trabalho não se deu de forma linear e com satisfação absoluta de toda a sociedade, pois houve uma tensão permanente entre sua função garantidora de direitos e os movimentos de resistência à sua atuação protetiva, quais sejam a resistência de setores econômicos que viam nessa institucionalidade uma limitação ao poder diretivo e à liberdade contratual dos empregadores. Ainda hoje, a sua existência é alvo de debates sobre sua relevância, eficiência e papel político na defesa da dignidade do trabalho.

A Justiça do Trabalho é uma conquista civilizatória que deve ser fortalecida diante dos processos de precarização e fragmentação das relações laborais contemporâneas (DELGADO, 2023).

Em 1943, surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-lei nº 5452/43), que compila e sistematiza diversas normas trabalhistas. Inspirada em modelos europeus autoritários (como o corporativismo italiano), fortaleceu o controle estatal sobre as relações de trabalho.

A CLT é a espinha dorsal do Direito do Trabalho brasileiro, tendo passado por diversas reformas ao longo das décadas, especialmente a partir da Constituição de 1988 e, mais recentemente, com a Reforma Trabalhista de 2017. Sua história reflete as tensões entre proteção social e liberalização econômica, sendo um instrumento em constante disputa político-jurídica.

Como observa Barros (2019), a CLT permanece sendo um campo de disputa simbólica e normativa entre diferentes projetos de sociedade e modelos de regulação das relações de trabalho. De um lado, há os defensores do seu “fim” e o “fim da indústria

trabalhista”, vista como um “excesso de proteção”, sob a justificativa de reduzir custos e “modernizar” a estrutura do Judiciário, entre os seus defensores estão a classe empresária que endossou o discurso durante o governo de Jair Bolsonaro; de outro, órgãos e instituições como a OAB e ANAMATRA, entre outras, que alertam para os riscos à separação de poderes, à eficiência judicial e aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Como observa Souto Maior (2020), o discurso da eficiência econômica tem sido mobilizado para questionar sua legitimidade e justificar alterações legislativas que, na prática, enfraquecem sua atuação protetiva. Assim, os embates em torno da Justiça do Trabalho não se resumem meramente a aspectos técnicos ou orçamentários, mas refletem uma profunda disputa política sobre os limites da atuação estatal na contenção das desigualdades inerentes ao mundo do trabalho.

As duas Cartas Magnas posteriormente editadas mantiveram os mesmos moldes das normas previstas nas anteriores, até a Constituição de 1988. Faz-se importante ressaltar que, durante todo o período ditatorial vivenciado, houve repressão ao movimento sindical e várias estratégias foram mobilizadas pelo empresariado para que o direito do trabalho não incidisse. (COSTA, 2023), via de exemplo, o governo militar frequentemente intervinha em sindicatos considerados “subversivos”, destituindo suas diretorias eleitas e nomeando interventores alinhados ao regime e o direito de greve foi praticamente extinto, sendo tratado como crime contra a segurança nacional, com grevistas frequentemente presos, demitidos ou fichados pelos órgãos de repressão, como o DOPS e o SNI, o que era bem visto pelo empresariado.

Com a Constituição Federal de 1988, o Direito do Trabalho foi fortalecido, vide o art. 7º, caput, da Constituição de 1988, segundo o qual “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social...” (BRASIL, 1988). Segundo Costa (2022), esse artigo traz a marca da abertura para o futuro, em consonância com o caráter histórico dos direitos fundamentais, e rompe com a circunferência até então estabelecida em torno apenas da ideia de emprego

O artigo 114 da Constituição Federal, após a alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, redefiniu substancialmente a competência da Justiça do Trabalho, ampliando seu escopo para abarcar todas as relações de trabalho, e não apenas as relações de emprego *stricto sensu*. Com isso, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar

uma gama mais ampla de conflitos que envolvem diferentes formas de prestação de serviços, inclusive aquelas que não se enquadram no modelo tradicional celetista.

A ampliação do art. 114 da CF/88 deve ser compreendida não apenas como uma mudança procedimental, mas como uma resposta constitucional à necessidade de garantir efetiva proteção jurídica aos trabalhadores da era digital, submetidos a novas formas de dominação econômica e tecnológica.

Ainda, o texto hoje em vigor traz reconhecimento da autonomia sindical e do direito de greve e um reforço à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho. Observa-se que a proteção à parte hipossuficiente é a razão de ser do Direito do Trabalho. Amauri Mascaro Nascimento (2013) afirma que esse ramo jurídico visa corrigir a desigualdade entre patrões e empregados.

Contudo, com os impactos trazidos pela “Indústria 4.0”, concomitante aos avanços da inteligência artificial, cenário no qual os tradicionais elementos da relação de emprego são colocados à prova pela ingerência tecnológica e pela ausência de regulamento específico para essa nova classe de trabalhadores, e não mais empregados, que se constituíram com a modernidade, abre-se margem para incertezas.

A chamada Quarta Revolução Industrial, ou Revolução 4.0, representa uma nova etapa do desenvolvimento tecnológico, marcada pela integração de tecnologias digitais, físicas e biológicas. Este fenômeno está transformando profundamente a economia, as relações sociais, os modos de produção e, especialmente, as relações de trabalho

O conceito foi popularizado a partir da Feira de Hannover, na Alemanha, em 2011, e aprofundado por Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial. Segundo Schwab (2016), trata-se de uma revolução que não apenas modifica o que se faz, mas, sobretudo, a forma como se faz, promovendo uma fusão entre os mundos físico, digital e biológico.

Schwab (2016) acredita que a revolução se iniciou na virada do século e baseia-se na revolução digital, sendo caracterizada por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem de máquina.

Ainda, a Quarta Revolução Industrial não está apenas vinculada aos sistemas e às máquinas inteligentes e conectadas, que abarcam questões como sequenciamento genético, nanotecnologia, energias renováveis e computação quântica.

Assim, com a abertura econômica e o avanço do neoliberalismo, começaram pressões para “flexibilizar”, ou seja precarizar, os direitos trabalhistas. Nesse cenário, diversas ideias buscavam reduzir custos para empregadores e estimular a formalização do emprego, mas, na verdade, geram insegurança jurídica e precarização.

O Direito do Trabalho exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano (GARCIA, 2025).

1.2 As características do Direito do Trabalho na contemporaneidade

A partir dos anos 1990, e especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), observa-se uma tendência de flexibilização das normas trabalhistas, tanto em nível legislativo quanto pela jurisprudência. Maurício Godinho Delgado (2022) destaca que essa tendência reflete uma lógica neoliberal de enfraquecimento das garantias legais estatais.

Um dos grandes marcos dessa tendência é o texto do art. 611-A da CLT, que passou a permitir a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo em matérias sensíveis, como jornada de trabalho e intervalo intrajornada.

A lei nº 13.467/2017 trouxe alterações em diversos institutos do processo do trabalho, como competência, petição inicial, contestação, audiência, provas, recursos e execução. A reforma trabalhista estava em discussão dentro da política brasileira muitos anos antes da apresentação da proposta pelo presidente à época, Michel Temer, ainda em 2016, sob a justificativa de diminuir o índice de desemprego quando, na verdade, enfraqueceu diversos direitos dos trabalhadores, pois o meio adotado para alcançar os referidos objetivos foi a introdução de um grande conjunto de mudanças que visam, em sua quase totalidade, cortar custos (direta ou indiretamente) dos empresários (FILGUEIRAS, 2020).

Os apoiadores da reforma repetiam o mantra, que encanta o Congresso Nacional há décadas, de que para gerar empregos é necessário flexibilizar a legislação trabalhista (FONSECA, 2020).

O projeto foi aprovado pelos deputados federais no dia 26 de abril de 2017, por 296 votos contra 177; no Senado, foi aprovado no dia 11 de julho de 2017 por 50 votos contra 26. O projeto foi então sancionado por Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, tornando-se a lei nº 13.467 e entrou em vigor 120 dias após a sua publicação, no dia 11 de novembro de 2017.

Segundo Delgado (2024), a reforma incorporou um viés liberalizante, privilegiando os interesses econômicos em detrimento da proteção social histórica que caracteriza o Direito do Trabalho. Já, Souto Maior (2017) critica a reforma por promover a erosão de garantias mínimas, enfraquecendo a capacidade do trabalhador de resistir à precarização.

Juntamente a esse contexto, criou-se um terror no imaginário popular de que o direito do trabalho desincentiva ou mesmo reduz os postos de trabalho, o que levou também ao enfraquecimento do movimento sindicalista, muitas vezes apontado como o grande vilão pelos empregadores.

Exemplo disso foi o “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”, instituído pela Medida Provisória nº 905/2019, apresentado pelo governo como uma política de estímulo à geração de empregos para jovens entre 18 e 29 anos. Contudo, verifica-se que essa modalidade representou, na prática, uma significativa redução de direitos trabalhistas, utilizando-se do argumento do combate ao desemprego para justificar a flexibilização de garantias fundamentais.

A escolha do nome e a alusão às cores da bandeira nacional não foram escolhidas de forma aleatória, pois resgatam sentimentos nacionalistas e conservadores inerentes ao neoliberalismo (COUTINHO, 2021).

A proposta desonerava os empregadores, sobretudo em encargos como a contribuição previdenciária, o pagamento do salário-educação e a alíquota do Sistema S, mas, em contrapartida, aprofundava a precarização das relações de trabalho, enfraquecendo os pilares da proteção social.

É inegável que a extinção da contribuição sindical obrigatória e a precarização das relações de trabalho reduziram a força dos sindicatos. Antunes (2018) afirma que o mundo do trabalho vive uma metamorfose, dificultando a atuação sindical tradicional diante da pulverização das categorias profissionais.

A lógica do direito do trabalho, e da CLT, é impor regras à exploração do trabalho, protegendo o trabalho assalariado (KREIN, 2020), seja qual for o setor e a forma de gestão, contudo, após a Reforma, a CLT se tornou um instrumento que viabilizou a exploração e a precarização.

Assim, observa-se que todas as alterações realizadas culminaram em grandes impactos, dentre os quais destacam-se o corte de custos e a transferência de lucro para o empregador.

1.3 A economia de plataformas digitais e suas novas configurações laborais

É certo que o mundo do trabalho se encontra incerto. Pensar no trabalho, a nível mundial, é estar diante de uma zona cinzenta. Não basta se preocupar se as máquinas vão substituir os homens, é preciso se preocupar se os algoritmos vão mandar nos homens. O avanço da tecnologia e sua inserção constante no mundo do trabalho traz a alguns o sentimento de evolução e a outros o alarme. Como estará o mundo do trabalho daqui a 50 anos?

Harari (2018) posiciona-se no sentido de que não se está diante da substituição de milhões de trabalhadores humanos individuais por milhões de robôs e computadores individuais, mas, provavelmente, da substituição de humanos individuais por uma rede integrada.

O mundo do trabalho foi surpreendido por soluções tecnológicas modernas que se apresentam como “marketplace”, em que os trabalhadores organizam seu próprio trabalho de forma independente e autônoma, por meio dos aparelhos eletrônicos (CARELLI, 2020).

O conceito de marketplace advém da ideia de feira, local onde há a reunião de diversos comerciantes autônomos fazendo vigorar a oferta e a procura, nesse sentido, tal ideia foi transposta ao meio digital. Contudo, não se pode partir da premissa de que todas as plataformas são marketplaces, pois fazem uso dessa máscara para se portar como patrões e burlar a legislação trabalhista.

Isso é um dos resultados de um fenômeno contemporâneo que está se expandindo rapidamente, o capitalismo de plataforma. O desenvolvimento desse fenômeno, que é majoritariamente viabilizado pelas inovações tecnológicas, dá margem ao surgimento de novas atividades e reorganiza a produção e o trabalho (KALIL, 2021).

Stefano (2016) classifica o trabalho no capitalismo de plataforma em dois grandes grupos, quais sejam: o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, em que há combinação de oferta e demanda de mão de obra por meio da internet e a execução das atividades ocorre presencialmente, e o *crowdwork*, em que a plataforma é o espaço da procura pela força de trabalho e da realização das tarefas contratadas.

Para Martinez (2024), o *crowdworker* acaba por ser um trabalhador, detentor dos seus meios de produção, que oferece seus serviços individuais para diferentes requerentes, mediante um preço fixado segundo as regras de mercado, através da intermediação eletrônica. Ou seja, observa-se que há oferta e demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidades de clientes que pagam pela execução das tarefas realizadas.

Nesse sentido, merece destaque a empresa *Amazon Mechanical Turk* (MTurk), criada pela Amazon em 2005, que funciona como um marketplace de micro tarefas, conectando empresas e desenvolvedores. Seu nome é baseado no jogador de xadrez mecânico “Turk”, que em 1769 derrotou quase todos os oponentes que enfrentou, com um manequim de madeira em tamanho natural (VASCONCELOS, 2023).

Observa-se que não há um consenso terminológico acerca do nome desses fenômenos, todavia, a roupagem precarizante é a mesma independente da denominação dada. As inúmeras denominações dadas para esse fenômeno variam conforme a perspectiva adotada: economia de compartilhamento, economia de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, capitalismo de plataforma, economia de acesso ao excesso, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma e capitalismo baseado na multidão

A OIT (ILO, 2021) classifica as plataformas digitais em duas categorias, *location-based platforms*, como a Uber, e *online web-based platforms*, como a Mturk. Conforme Rosenblat (2015), esse sistema é caracterizado por: monitoramento eletrônico, aumento de preço e programação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas.

Segundo Srnicek (2017), as plataformas operam como infraestruturas digitais que extraem valor ao mediar interações e coletar grandes volumes de dados, transformando a informação em vantagem competitiva.

Todas as formas de trabalho inseridas nesse contexto são marcadas pela invisibilidade do trabalhador, seja pela ausência do reconhecimento da relação de emprego quando caracterizada, seja pela ausência de criação de uma nova categoria jurídica que garanta direitos fundamentais, como jornada máxima, remuneração digna, acesso à seguridade social e proteção contra desligamentos arbitrários.

Conclui-se que a economia de plataformas impõe ao Direito do Trabalho um desafio inédito: enfrentar a desmaterialização do poder diretivo tradicional e garantir que os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho se façam presentes também no ambiente digital.

Carelli (2020) argumenta que o uso de rótulos como "parceiro" ou "prestador autônomo" visa unicamente contornar as obrigações trabalhistas. Ele evidencia que não basta a ausência de contrato formal para que não se reconheça uma relação de emprego. Quando presentes os elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, ainda que esta última seja exercida de forma algorítmica, está configurado o vínculo empregatício.

O momento vivido é de mutação do trabalho assalariado para formas de trabalho que não eliminam a subordinação, mas a ocultam sob uma aparência de liberdade contratual (ANTUNES, 2018). Trata-se de um modelo que amplia a informalidade e compromete o acesso a direitos básicos, como previdência, saúde e segurança no trabalho.

Com as grandes plataformas, o capitalismo vem demonstrando uma enorme capacidade de articular atividades industriais e de serviços, desta forma, a produção de mais-valor se desenvolve em todo o processo de circulação (ANTUNES, 2023). Nesse modelo, a lógica da produção não se limita mais ao espaço físico da fábrica ou da empresa tradicional, mas se estende a toda a cadeia digital, incorporando o tempo de vida dos trabalhadores e os próprios consumidores como parte da engrenagem produtiva. Assim, a produção de mais-valor se desenvolve em todo o processo de circulação, desde a solicitação de um serviço até sua efetivação, dissolvendo as fronteiras entre produção, distribuição e consumo.

Nas palavras do autor, trata-se de um capitalismo de plataforma que reorganiza o mundo do trabalho a partir de relações despersonalizadas, mediadas por aplicativos e algoritmos, mas com intenso controle e exploração. Essa nova dinâmica evidencia como a estrutura produtiva contemporânea se vale das inovações tecnológicas não para promover

maior liberdade ou autonomia aos trabalhadores, mas para intensificar a precarização, individualizar responsabilidades e reduzir os custos do capital, enquanto amplia suas margens de lucro em escala global.

Conclui-se, então, que todo esse cenário permitiu a emergência da chamada "uberização", na qual trabalhadores executam tarefas sob intensa vigilância algorítmica, sem garantia de vínculo formal ou direitos sociais assegurados

2. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

O presente capítulo tem como objetivo relacionar os impactos das transformações tecnológicas e econômicas recentes às relações de trabalho, com ênfase no fenômeno da uberização e na subordinação algorítmica.

A partir do exame das dinâmicas do trabalho mediado por aplicativos, investiga-se de que forma os elementos tradicionais da relação de emprego, especialmente a subordinação, têm sido remodelados e ocultados por narrativas de empreendedorismo e de autonomia.

O capítulo discute a noção clássica de vínculo empregatício comparado com o comando humano direto por mecanismos automatizados de controle e gestão algorítmica, demonstrando que, embora travestido de inovação, esse modelo intensifica a precarização, esvazia garantias trabalhistas e aprofunda a vulnerabilidade dos trabalhadores diante do capital digital.

Ao final, propõe-se uma reflexão crítica sobre os limites da regulação atual e a necessidade de reconhecimento jurídico efetivo das novas formas de subordinação no contexto da economia de plataformas.

2.1 A subordinação como elemento clássico da relação de emprego

As categorias de trabalho subordinado, conhecido como emprego, e de trabalho autônomo foram construídas a partir de uma diferença básica: o trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria (CARELLI, 2020).

Em sua previsão, os caputs dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) elencam os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, quais sejam:

pessoalidade; onerosidade; habitualidade e subordinação. O reconhecimento de uma relação de emprego pressupõe a presença desses quatro elementos essenciais concomitantemente, conforme doutrina consolidada e jurisprudência reiterada.

A pessoalidade significa que a prestação de serviços deve ser realizada diretamente pelo trabalhador, sem possibilidade de substituição por terceiros. Mesmo assim, a substituição, em uma ou outra ocasião, do empregado, com a anuência do empregador, não é apta a descaracterizar um longo vínculo de emprego (GARCIA, 2025).

Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor irá nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará (RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112)

Ou seja, o vínculo de confiança entre trabalhador e empregador é intransferível, sendo vedada a delegação da função a outrem, sendo o trabalhador pessoa física. Para Delgado (2023), a relação jurídica de emprego deve possuir o caráter de infungibilidade para o trabalhador. Não há, porém, pessoalidade em relação ao empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida (LEITE, 2025).

A onerosidade refere-se à existência de uma contraprestação financeira pelo trabalho realizado. Implica que o trabalhador presta um serviço em troca de remuneração, distinguindo-se das relações de trabalho voluntário ou não remunerado.

A habitualidade, ou não eventualidade, está ligada à continuidade na prestação de serviços. Ela pressupõe que o trabalho é executado de forma regular, e não esporádica ou eventual, estabelecendo uma rotina que demonstra compromisso estável entre as partes.

A subordinação, por sua vez, é o elemento mais complexo e dinâmico. A subordinação decorre do contrato de trabalho, referindo-se ao modo de o empregado prestar os serviços ao empregador (GARCIA, 2024).

A etimologia da palavra “subordinação” revela suas características fundamentais. Subordinar (*sub + ordinare*) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito (MARTINEZ, 2025). A subordinação é uma espécie de heteronomia, uma regulação pelo outro, ao passo que a expressão autonomia, por sua vez, deriva do grego e significa uma “regulação pelo eu” (FONSECA, 2023).

Os diferentes autores do Direito do Trabalho reconhecem, tradicionalmente, diferentes modalidades de subordinação, cuja identificação é fundamental para a caracterização da relação de emprego. Para Resende (2023), a subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego.

Em suas raízes, com os modelos fordistas e tayloristas de produção, a subordinação tinha uma dimensão pessoal de controle direto, como aquela retratada na maioria dos filmes, via de exemplo o clássico Tempos Modernos estrelado por Charles Chaplin, que se dava por meio de ordens dadas diretamente pelo empregador.

Martinez (2025) classifica a subordinação em alguns tipos, sendo estas: (i) subordinação jurídica, como a clássica, proveniente do taylorismo; (ii) parassubordinação, que é uma categoria intermediária entre a subordinação clássica e a autonomia plena; (iii) subordinação indireta, que surge na terceirização, ocorre quando a tomadora dá as ordens de comando e realiza a fiscalização; (iv) subordinação direta, ocorre no mesmo contexto da anterior, mas nesta a tomadora tem a prerrogativa de apenar; (v) subordinação disruptiva, que é engenhada por tecnologias disruptivas, por meio da qual um sujeito, coloca-se na condição de mandante sob o ponto de vista regulamentar, e disciplina o outro na condição de mandado.

Leite (2025) traz as seguintes categorias: (i) subordinação jurídica, que se dá pela sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador; (ii) subordinação estrutural, que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, independentemente de receber dele ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação empregatícia, que pode se dar tanto na atividade-fim quanto na atividade meio; (iii) subordinação integrativa, verifica-se no caso concreto que a atividade laborativa do trabalhador integra-se aos objetivos essenciais do empreendimento.

Garcia (2025) acrescenta uma nova categoria pautada na ideia de que a subordinação também poderia ser encarada sob o viés econômico surgindo, então, a subordinação social, em que o empregado estaria em posição social inferior em relação ao empregador, por ser este o titular do empreendimento.

A subordinação jurídica é a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego. Consiste na sujeição do trabalhador às ordens diretas do empregador, expressas por meio de comandos, normas internas, regulamentos e fiscalização constante. É

típica do modelo fordista de produção e ainda prevalece em muitas relações formais de emprego.

Robortella (1998) sustenta que o critério absoluto da subordinação jurídica fez com que o direito do trabalho perdesse parte de sua racionalidade como ordenamento protetor de situações de carência econômica e debilidade contratual.

Por fim, para Maurício Godinho Delgado (2025), a subordinação é o elemento que ganha maior proeminência na configuração do vínculo de emprego. Trata-se de uma situação jurídica que decorre diretamente do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial quanto ao modo de realização de sua prestação de serviços. Essa subordinação é compreendida sob um prisma objetivo, incidindo sobre a forma como o trabalho é executado, e não sobre a pessoa do trabalhador, o que a aproxima da noção de dependência. Para o autor, a chamada subordinação jurídica corresponde, assim, ao reflexo direto e combinado do poder diretivo do empregador, sendo também de natureza jurídica. Tradicionalmente, essa subordinação se expressa de forma clássica, diretamente vinculada ao contrato de trabalho formal. No entanto, o jurista reconhece que novas formas de subordinação vêm se consolidando, como a subordinação algorítmica, que foi prevista pioneiramente pela Lei nº 12.551/2011, ao modificar o artigo 6º da CLT e estender a subordinação para além do espaço físico da empresa, alcançando inclusive meios telemáticos e informatizados.

A subordinação estrutural tem ganhado destaque na doutrina contemporânea. Essa teoria, desenvolvida principalmente na Alemanha e acolhida por juristas brasileiros como Maurício Godinho Delgado (2022), considera que o trabalhador está integrado de forma funcional à cadeia produtiva da empresa, independentemente da existência de ordens diretas. O que importa é a inserção do trabalhador na lógica e na estrutura do negócio do tomador de serviços.

Entretanto, embora haja muitos adeptos de outras interpretações, a única forma de subordinação majoritariamente aceita pelos tribunais para o reconhecimento do vínculo de emprego é a subordinação jurídica.

2.2 A subordinação algorítmica: definições, particularidades e impactos nas relações laborais

Os algoritmos são máquinas inertes e sem sentido até serem combinados com bancos de dados para com eles funcionar (GILLESPIE, 2018). Algoritmo (algorithm), em sentido amplo, é um conjunto de instruções, como uma receita de bolo, instruções para se jogar um jogo, etc (ELIAS, 2017).

Em termos simples, trata-se de uma sequência finita e ordenada de passos que permite a uma máquina realizar tarefas, tomar decisões ou fornecer respostas a partir da análise de grandes volumes de informações. Assim, é como uma receita de bolo: você segue uma sequência lógica de passos, como misturar ingredientes, assar por determinado tempo, deixar esfriar, até chegar ao resultado desejado.

O modelo organizacional da cibernética e, portanto, da governança, tenta bagunçar a montagem jurídica, pois trata o ser humano como uma máquina inteligente (CARELLI, 2020). Contudo, os algoritmos não têm consciência, assim, ao contrário de consumidores humanos, não são capazes de usufruir daquilo que compram, e suas decisões não são modeladas por sensações e emoções (HARARI, 2014). Yuval Harari complementa ainda: “um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões.”

Nesse cenário, nasce o “Direito Algorítmico”, que é a aplicação de algoritmos na interpretação, aplicação e execução de normas jurídicas, criando novas dinâmicas na prestação jurisdicional (RODRIGUES, 2024). Esse campo desmaterializa o texto jurídico em fluxos de código, estabelecendo normas que não apenas descrevem condutas permitidas ou proibidas, mas que diretamente as condicionam, executam e impõem sem a necessidade da intervenção de um julgador humano tradicional. A lógica é: ao invés de se interpretar normas, executam-se condições programadas.

Frisa-se que o “trabalho algorítmico” não designa um trabalho do algoritmo, mas um trabalho mediado por algoritmos, no qual as agências algorítmicas são atores que transformam as práticas e relações de trabalho, e não meramente facilitam uma operação que as antecede (DUARTE, 2020).

Diante do exposto, a subordinação algorítmica pode ser definida como aquela na qual a direção, o controle e a fiscalização da atividade laboral são exercidos por meio de sistemas algorítmicos, inteligência artificial e tratamento massivo de dados, que organizam e gerenciam o trabalho de forma automatizada (DONINI, 2021). Assim, a figura do

empregador, enquanto pessoa física ou jurídica que exerce diretamente o poder diretivo, aparece deslocada para uma lógica impessoal, mediada por plataformas digitais que operam por meio de softwares inteligentes.

Essa subordinação se manifesta por meio de múltiplos mecanismos. Primeiramente, pela gestão baseada em dados (*data driven management*), que permite às plataformas acompanhar, em tempo real, o desempenho dos trabalhadores, utilizando-se de informações como localização geográfica, tempo de resposta, taxa de aceitação de serviços, avaliações dos clientes, entre outros. Esse monitoramento incessante, realizado sem qualquer intervenção humana direta, garante à plataforma controle absoluto sobre o modo de prestação dos serviços (ANTUNES, 2020).

Ela é marcada por formas específicas de controle que, embora se distanciem da figura clássica do chefe presencial e direto, reproduzem o poder de comando do empregador. Nesse sentido, o trecho da decisão do C. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ilustra perfeitamente como se dá essa nova forma de controle:

Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. **Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras – em células de produção.** A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa, que o Ministro Maurício Godinho Delgado denominou de subordinação estrutural e o Desembargador José Eduardo Resende Chaves Júnior de subordinação reticular, não se esquecendo que, lá trás, na década de setenta, o Professor Romita já a identificara e a denominara de subordinação objetiva. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. (...) Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo jus-trabalhista. (...) Na zona grise, em meio ao fogo jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguarda na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, data venia, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma – atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica. **Ora, a empresa Reclamada existe para obter lucro por meio da venda de seu produto. Por isso, independentemente de se submeter ou não a ordens, horários e controle da Reclamada, o trabalho do Reclamante esteve intrinsecamente**

ligado à atividade da empresa, como uma condição sine qua non para o sucesso do empreendimento” (TRT 3ª R., RO 0012053-11.2017.5.03.0098, Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault, 1ª T., DEJT 08.08.2019 - grifo nosso).

Outro aspecto relevante diz respeito à gamificação do trabalho, na qual são aplicadas técnicas oriundas do design de jogos para induzir comportamentos. No ambiente de plataformas, elas estabelecem sistemas de metas, rankings, pontuações e desbloqueio de benefícios, de modo que o trabalhador, na busca por melhores condições ou maiores rendimentos, submete-se espontaneamente às regras impostas pelo algoritmo (DONINI, 2021). Isso substitui a subordinação tradicional por uma lógica de engajamento compulsório, na qual o trabalhador compete consigo mesmo e com os demais, em um ciclo contínuo de autovigilância e produtividade forçada.

Essa lógica, no entanto, gera aquilo que a doutrina denomina de “falsa autonomia”. Embora as plataformas sustentem, em seus contratos, que os trabalhadores são autônomos, detentores de liberdade para escolher seus horários e sua carga de trabalho, na prática, esses mesmos trabalhadores são submetidos a um rígido sistema de controle e comando indireto. Isso porque, ao recusar determinadas demandas, reduzir sua disponibilidade ou receber avaliações baixas, o trabalhador sofre consequências econômicas, como a redução da oferta de serviços, bloqueios temporários ou definitivos e perda de acesso a bônus e benefícios (KALIL, 2017).

Não bastasse, outro problema estrutural desse modelo é a chamada opacidade algorítmica, isto é, a falta de transparência sobre os critérios utilizados pelos sistemas na tomada de decisões. Os trabalhadores, via de regra, desconhecem como o algoritmo avalia seu desempenho, quais parâmetros são considerados para a distribuição de tarefas ou como se dá a precificação dos serviços. Segundo Donini (2021), essa opacidade gera uma assimetria informacional brutal, que coloca o trabalhador em uma situação de extrema vulnerabilidade diante do poder da plataforma.

Outro aspecto marcante é o monitoramento constante da atividade do trabalhador. Através da coleta de dados como localização, tempo de resposta, número de entregas ou corridas realizadas, avaliações de usuários e índices de cancelamento, os algoritmos acompanham o comportamento do trabalhador de forma contínua e intensiva. Esse regime de vigilância digital cria uma sensação de liberdade apenas aparente, já que o desempenho é constantemente avaliado, medido e classificado, o que condiciona a permanência do

trabalhador na plataforma e define suas chances de acesso a benefícios. Para Dejours (2009), trata-se de uma forma de gestão “tecnicamente neutra”, mas profundamente destrutiva, pois opera em níveis psicossociais de pressão e exclusão, com consequências diretas sobre a saúde mental do trabalhador.

Além disso, as plataformas utilizam técnicas de gamificação para incentivar comportamentos desejáveis. Por meio de rankings, medalhas, pontuações, metas e bonificações, os trabalhadores são induzidos a adotar determinadas condutas, como trabalhar nos horários de maior demanda ou aceitar todas as corridas, sob pena de perder vantagens ou ser penalizado. Esse modelo, aparentemente lúdico, esconde um poderoso mecanismo de disciplina e controle, que estimula a produtividade e a competitividade interna sem a necessidade de ordens explícitas. Para Byung-Chul Han (2015), essa lógica se insere na “sociedade do desempenho”, na qual o trabalhador é convertido em seu próprio fiscal e algoz, submetido à pressão de otimizar continuamente sua performance.

Destaca-se o uso de sanções automatizadas como instrumento de disciplinamento. O trabalhador que não se comporta de acordo com os padrões esperados pela plataforma pode sofrer punições automáticas, como perda de acesso a promoções, restrição de chamadas ou, nos casos mais graves, a exclusão do sistema. Tais penalidades são aplicadas sem diálogo, sem aviso prévio e muitas vezes sem explicação clara, o que aprofunda a assimetria de poder e coloca o trabalhador em uma situação de total vulnerabilidade. Como assinala Adriana Muryatan (2021), há uma “substituição do patrão por uma lógica algorítmica impessoal e inquestionável, que fragiliza ainda mais o trabalhador diante do capital”.

A opacidade decisória é uma característica essencial da subordinação algorítmica. As regras que norteiam o funcionamento dos algoritmos são, em sua maioria, confidenciais e inacessíveis aos trabalhadores. Isso significa que decisões importantes, como o bloqueio ou a exclusão da conta, a distribuição desigual de tarefas ou a queda de desempenho, ocorrem sem transparência, sem motivação explícita e sem a possibilidade de defesa.

Exemplo disso são as inúmeras ações judiciais tendo como objeto o acesso à conta de um motorista bloqueado pela plataforma de uma hora para outra, configurando uma clara demissão sem justa causa. Esse bloqueio inesperado de motoristas enseja um grande número de ações, consultado o Sindicato dos Motoristas de Aplicativos do Rio de Janeiro (Sindmobi)

informou que possui mais de 5 mil ações judiciais contra a Uber, 99 e iFood (CORREIA, 2025).

Em síntese, a subordinação algorítmica representa uma nova forma de dominação no mundo do trabalho, caracterizada pela impessoalidade, pelo controle tecnológico e pela dificuldade de resistência ou contestação. Embora não se manifeste por meio de comandos diretos de um superior hierárquico tradicional, ela impõe diretrizes rígidas, condiciona comportamentos e pune desvios com a mesma, ou até maior, intensidade do modelo clássico de subordinação. Essa realidade exige uma releitura crítica do conceito de subordinação no Direito do Trabalho, a fim de garantir a efetividade da proteção jurídica diante das novas formas de exploração laboral promovidas pelas plataformas digitais.

2.3 A uberização e a dinâmica do trabalho mediado por aplicativos

Com o avanço das tecnologias digitais, especialmente a partir da Revolução 4.0, impulsionou-se uma transformação profunda nas relações de trabalho, o que originou novos, mas precários modelos organizacionais e formas de contratação.

Esse avanço tecnológico, combinado com as políticas neoliberais vigentes em solo brasileiro, gerou aquilo conhecido por muitos como “o fim da CLT”, discurso amplamente disseminado e aceito por aqueles que acreditam que este instrumento está desatualizado e que tentam convencer os trabalhadores de que os direitos trabalhistas estão obsoletos (SOUTO MAIOR, 2025).

Assim, a uberização do trabalho não surge de forma isolada, mas se desenvolve a partir de um solo político-econômico construído pelo neoliberalismo, que legitima esses discursos precários disfarçados sob a máscara da autonomia. O neoliberalismo, entendido como a reconfiguração do capitalismo sob a lógica da desregulação estatal, da flexibilização dos direitos sociais e da valorização irrestrita do mercado (ANTUNES, 2022), prepara o caminho para o modelo das plataformas digitais ao enfraquecer a proteção jurídica do trabalho, desresponsabilizar o empregador e promover a ideia de que o trabalhador deve ser “empreendedor de si mesmo”.

Nas palavras de David Harvey, o neoliberalismo se apoia na “acumulação por espoliação”, ou seja, na apropriação dos direitos sociais conquistados anteriormente como forma de restaurar a taxa de lucro do capital (HARVEY, 2008). A Reforma Trabalhista

brasileira de 2017 (Lei 13.467/2017), exposta anteriormente, é um exemplo concreto desse processo, ao institucionalizar a precarização via flexibilização, tornando juridicamente aceitáveis formas de contrato que se aproximam dos regimes das plataformas.

Observa-se que o neoliberalismo não apenas viabiliza economicamente a uberização, ao criar um cenário em que as empresas possam atuar sem garantias trabalhistas, mas também a legitima ideologicamente, difundindo a noção de liberdade individual como substituto da proteção coletiva, de modo que o trabalhador precarizado passa a ser visto como “livre” por opção, e não como vítima de uma reestruturação global do capital.

Nesse somatório de forças, ganha expressão o fenômeno da uberização, que diz respeito a uma modalidade de trabalho mediada por plataformas digitais, caracterizada por relações flexíveis, alta informalidade e ausência de garantias trabalhistas tradicionais, que em alguma medida sintetiza processos em curso há décadas, ao mesmo tempo em que se apresenta como tendência para o futuro do trabalho.

Na dinâmica do trabalho por aplicativos, o trabalhador é formalmente considerado um prestador de serviços autônomo, mas, na prática, encontra-se submetido a rígidos mecanismos de controle, gestão e avaliação operados por algoritmos.

A plataforma define o acesso às demandas, estabelece preços, regula horários e impõe sanções, o que evidencia uma forma de subordinação disfarçada, chamada pela doutrina contemporânea de subordinação algorítmica (KALIL, 2017; COSTA, 2023).

No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados, são apenas cadastrados. Aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar, assim, o contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão, chamado de “Termos e Condições” (UBER, 2025).

Nesse sentido, é importante diferenciar essas duas formas contratuais. O contrato de trabalho é uma espécie de contrato bilateral, oneroso, consensual e comutativo, pelo qual uma pessoa física se obriga, de forma não eventual, a prestar serviços a outra parte (LEITE, 2025), que pode ser uma pessoa física ou jurídica, sob subordinação, mediante pagamento de salário. Caracteriza-se pela presença dos requisitos essenciais definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, expostos anteriormente. Trata-se, portanto, de um negócio jurídico que, embora seja

formalizado de maneira livre, possui um forte viés de proteção ao trabalhador, parte considerada hipossuficiente na relação.

Por outro lado, o contrato de adesão, embora também seja uma modalidade contratual, é marcado por uma lógica diferente, típica do direito civil e do direito do consumidor, com ressalvas. Nele, uma das partes estabelece de forma unilateral as cláusulas contratuais, cabendo à outra parte apenas a aceitação integral dessas condições, sem possibilidade real de discutir, negociar ou modificar seu conteúdo.

Assim, é inegável a importância e a relevância que o contrato de trabalho possui, pois estabelece garantias mínimas, tais como salário justo, jornada limitada, descanso semanal, férias remuneradas, FGTS, estabilidade em certos casos, acesso à Justiça gratuita, proteção contra despedida arbitrária, entre outros.

Os trabalhadores, para acessar a plataforma e prestar serviços, precisam aceitar previamente todos os termos e condições impostos pela empresa, sem qualquer margem de negociação. Na realidade, esses contratos de adesão utilizados por plataformas digitais mascaram relações que possuem todos os elementos de um verdadeiro contrato de trabalho.

O Grupo de Estudos sobre a Uber da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho (MPT), pondera as principais características do trabalho uberizado:

As principais características desse sistema são: monitoramento eletrônico, aumento de preço e programação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas. Em relação ao monitoramento eletrônico, o trabalho dos motoristas é moldado por dois principais fatores: o uso de práticas de vigilância pelo empregador para realizar um controle brando dos trabalhadores e a adoção de práticas de resistência pelos motoristas para enfrentar esse sistema. A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores. (...) Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo. Assim, verifica-se que os motoristas absorvem o risco de todas as corridas realizadas. O controle sobre os motoristas é elevado. Apesar dos trabalhadores serem remunerados apenas quando realizam viagens demandadas pelo aplicativo, a Uber mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear padrões de tráfego e alimenta o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens.

Davi Carvalho Martins (2019) classifica o trabalho da UBER da seguinte forma:

(i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço; (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática; (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio

Assim, o trabalho uberizado pode ser descrito da seguinte forma: (i) O motorista não pode influir no preço da corrida e não possui qualquer gestão e influência na programação do aplicativo; (ii) O aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo disponível no aplicativo, com a finalidade de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível, levando a um cenário em que não há limitação de jornada de trabalho; (iii) O motorista que fica com média de 4,4 é desligado automaticamente, sem direito ao contraditório ou à ampla defesa, caracterizando uma típica categoria de rescisão contratual; (iv) Os riscos do negócio são transferidos ao trabalhador;

Em acesso ao site da Uber (2025), observa-se que a empresa estabelece os padrões para ser “Uber Pro”, um programa de fidelidade e recompensas desenvolvido pela Uber, destinado aos motoristas parceiros, cujo principal objetivo é reconhecer e beneficiar aqueles que mantêm bons índices de desempenho, qualidade e engajamento na plataforma. Chama a atenção a nomenclatura dada pela plataforma aos motoristas, que são referidos como “motoristas parceiros”, a fim de se deixar claro que não há relação de emprego:

“1.2 Para fins destes Termos, **"Motorista Parceiro"** se refere aos parceiros cadastrados no Aplicativo Uber que realizam transporte de passageiros, entregas e/ou atendem pedidos de mercado utilizando um veículo quatro rodas, e **"Motociclista Parceiro"** os parceiros cadastrados que realizam transporte de passageiros, entregas e/ou atendem pedidos de mercado utilizando um veículo duas rodas (exceto bicicletas). **Ambos poderão ser denominados em conjunto somente como "Parceiro"** e as vantagens do Programa poderão ser oferecidas apenas para **Motoristas Parceiros ou Motociclistas Parceiros**, conforme descrito em cada vantagem”. (UBER, 2025 - grifo nosso)

Para Abílio (2017), a caracterização de trabalhadores como “parceiros” ou “colaboradores” marca a atual onda de precarização do trabalho e de tentativa de dissolução do vínculo empregatício do qual a uberização é parte.

Carelli (2020) argumenta que o uso de rótulos como "parceiro" ou "prestador autônomo" visa unicamente contornar as obrigações trabalhistas. Ele evidencia que não basta a ausência de contrato formal para que não se reconheça uma relação de emprego. Quando presentes os elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, ainda que esta última seja exercida de forma algorítmica, está configurado o vínculo empregatício.

Há de se ressaltar que o discurso do “empreendedorismo” é pautado no medo, uma vez que as empresas de plataforma ameaçam sair do país caso se tenha regulamentação. Souto Maior (2024) argumenta que esse empreendedorismo e o individualismo meritório são estrategicamente disseminados entre a classe trabalhadora de modo, inclusive, a destruir a própria consciência de classe, pois trabalhadoras e trabalhadores que reproduzem a racionalidade do capital e que lutam uns contra os outros são alvos fáceis da superexploração.

Ainda, no site da empresa, na opção “Dirigir”, são mostradas algumas vantagens de ser motorista parceiro, como por exemplo, em Uberlândia/MG, onde a estimativa de lucro é de R\$1.584/ semana, portanto, propaga-se que o motorista ganha dinheiro rapidamente e ainda há a possibilidade de fazer seu próprio horário: “Alguns empregos de motorista podem significar longos dias de trabalho e horários rígidos. Se você se tornar um motorista parceiro da Uber, você decide quando e com que frequência você dirige” (UBER, 2025). Portanto, , apresenta-se como uma alternativa de trabalho aos motoristas tradicionais:

Dirigir com o app da Uber oferece uma oportunidade flexível de ganhos. **É uma ótima alternativa aos trabalhos de motorista em tempo integral ou meio período, ou a um bico temporário ou sazonal.** Ou talvez você já seja um motorista de aplicativos e queira aumentar sua renda ao se tornar um motorista parceiro da Uber. Os motoristas que usam o app da Uber vêm de todas as áreas e setores, **e definem o próprio horário para que o trabalho se encaixe em suas vidas, e não o contrário.** A Uber oferece uma alternativa aos tradicionais trabalhos de motorista de meio período em quase todas as cidades brasileiras. Estamos presentes nas principais capitais, bem como nas cidades menores em todo o país (UBER, 2025 - grifo nosso).

Contudo, o discurso de “faça com o que trabalho se encaixe em suas vidas, e não o contrário” deixa de ser digno e humano, quando, na verdade, precariza e coloca em risco a vida de motoristas e passageiros.

Conforme dados do Instituto de Pesquisa e Ensino Avançado (IPEA), em 2021, o rendimento médio de motoristas de aplicativo e taxistas foi de R\$1,9 mil, valor 30% menor que em 2016. Além disso, estão expostos aos perigos do trânsito. Nos últimos anos, enquanto crescia o número de entregadores de moto, cresciam também os acidentes. Em 2013, 88 mil motociclistas foram internados depois de sofrerem acidentes; em 2022, foram 122 mil (ABÍLIO, 2021). O número de acidentes cresce exponencialmente. Ressalta-se a quantidade de acidentes por moto noticiadas diariamente, que se dão pela pressa de conseguir mais entregas, o que gera consequentemente mais renda, e também pela falta de exigência, pelas plataformas, para o cadastro dos chamados motoqueiros-parceiros.

Segundo dados divulgados pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), em 25/06/2025, o Brasil registrou um salto de 35% no número de motoristas por aplicativo entre 2022 e 2024, chegando a 1,72 milhão de pessoas atuando como motorista de aplicativo. Ainda, a pesquisa apontou que se os motoristas fossem celetistas, ou seja, tivessem vínculo empregatício, as empresas teriam aumento de custos e os preços das corridas subiriam até 34%.

Recentemente, a pressão por parte dos trabalhadores do IFood refletiu no aumento da taxa mínima paga por pedido entregue e a ampliação do seguro pessoal, mas com os motoristas de plataforma não obteve o mesmo sucesso. A greve aconteceu entre os dias 31 de março e 1º de abril e foi denominada como um grande “breque nacional” e pedia, entre outras coisas, estabelecimento de taxa mínima de R\$ 10 por corrida; elevação do valor pago por quilômetro, passando de R\$ 1,50 para R\$ 2,50; restrição da atuação de bicicletas a raio máximo de três quilômetros; e garantia de pagamento integral para cada pedido, mesmo quando várias entregas são feitas em uma mesma rota.

Esse cenário de precarização do trabalho não se dá apenas pelo mercado, Abílio (2020) aponta que a uberização se refere também à ausência de papel ativo do Estado na eliminação de direitos, o que resulta na flexibilização do trabalho, aqui compreendida como a eliminação de freios legais à exploração do trabalho, como a transferência de custos e riscos ao trabalhador. Conforme aponta Antunes (2018), a uberização é expressão de uma nova morfologia do trabalho precarizado, marcada pela desproteção social, pela pulverização dos vínculos formais e pela transferência dos riscos econômicos para o trabalhador.

A promessa de autonomia e flexibilidade esconde, na realidade, uma dependência econômica das plataformas, que exercem poder diretivo sem, contudo, assumirem os encargos decorrentes de uma relação de emprego, alicerçadas no discurso de “seja seu patrão”.

Ademais, a dinâmica dos algoritmos, ao classificar, ranquear e monitorar os trabalhadores em tempo real, cria um ambiente de competição constante, intensificação do trabalho e insegurança, como pode ser visto nos “Termos e Condições” (2025):

4.1 Para manter-se na Categoria Ouro, Platina ou Diamante durante todo um determinado Período do Programa, Você precisará manter, a todo tempo, (1) uma média de avaliação mínima de 4.85, (2) uma taxa máxima de cancelamento de 10%, e (3) uma taxa mínima de aceitação de 60%

4.2 Se você não atender quaisquer um dos critérios acima, Você retornará à Categoria Azul e deixará de ter acesso às Vantagens de sua Categoria anterior até que Você atinja novamente os critérios, ou seja, uma média de avaliação mínima de 4.85, uma taxa de aceitação mínima de 60% e uma taxa máxima de cancelamento de 10%, conforme indicado na seção "Categorias do Programa" destes Termos.

No que diz respeito à média de aceitação e a nota dos motoristas, constata-se que é outra forma de controle da empresa, uma vez que não está disponível aos clientes escolher um motorista por sua nota ou vice-versa, pois a empresa intermedia o motorista que está mais perto e, conseqüentemente, chegará mais rápido.

A Uber transfere ao motorista-parceiro todas as responsabilidades e riscos do negócio, como em caso de assalto ou de acidentes, em que cabe ao motorista arcar com os custos do conserto e dos demais desdobramentos. Em uma situação hipotética, se o motorista bate o carro e ele tem que ficar no conserto por 1 mês, é 1 mês que ele não consegue trabalhar e não possui nenhuma garantia ou auxílio. A realidade de muitos motoristas é de “vender o almoço para comprar a janta”, pois os custos com combustível, seguro do carro, dados móveis e etc, são todos do motorista.

Além disso, há a transferência dos riscos de rentabilidade da corrida como expõe Kalil (2020):

O motorista, ao aceitar realizar uma viagem que a Uber lhe oferece, assume o risco de o trajeto não ser lucrativo, uma vez que o destino e a estimativa de seus ganhos lhe são comunicados somente após concordar com a oferta. Ou seja, toma decisões sobre concordar em fazer uma corrida sem ter as informações econômicas necessárias para avaliar a sua rentabilidade.

De acordo com De Stefano e Aloisi (2021), esse modelo não apenas reconfigura a subordinação clássica, mas também desafia os marcos tradicionais do Direito do Trabalho, exigindo uma reflexão sobre novas formas de regulação que sejam capazes de assegurar proteção social efetiva diante das novas realidades tecnológicas.

Portanto, a uberização revela uma crise do modelo fordista de regulação do trabalho, ao mesmo tempo em que radicaliza certos elementos do toyotismo, e a ascensão de uma lógica neoliberal, na qual o trabalhador é convertido em microempreendedor de si mesmo, desonerando o capital e fragilizando as conquistas históricas dos direitos trabalhistas. Essa nova configuração impõe desafios urgentes à doutrina, à jurisprudência e às políticas públicas, no sentido de resgatar a centralidade do trabalho digno, conforme os princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

3. CAMINHOS E DESAFIOS PARA A TUTELA JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS

O capítulo que se segue tem como objetivo examinar a crescente judicialização da relação entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais, com especial atenção ao debate acerca do reconhecimento do vínculo empregatício. Para isso, toma-se como referência paradigmática a atuação da Uber no Brasil, cuja presença tem desencadeado intensas disputas jurídicas e institucionais. De um lado, a empresa sustenta uma narrativa baseada na flexibilidade e na autonomia contratual; de outro, os trabalhadores e diversas instituições reivindicam o reconhecimento da subordinação algorítmica, da dependência econômica e da ausência de garantias sociais, evidenciando a complexidade e os impasses do enquadramento jurídico desse novo modelo laboral.

Na sequência, discutem-se caminhos para a proteção jurídica desses trabalhadores a partir da aplicação do princípio da primazia da realidade, do resgate do Direito Coletivo do Trabalho e da necessidade de enfrentar as novas formas de controle digital e precarização.

Por fim, propõe-se uma reimaginação do Direito do Trabalho orientada por seus fundamentos constitucionais e ético-sociais, reafirmando seu papel histórico de enfrentamento das desigualdades e de promoção da dignidade humana no mundo do trabalho contemporâneo.

3.1 O debate sobre o reconhecimento do vínculo empregatício

A Uber iniciou suas operações no Brasil em 2014, começando pelas capitais, como São Paulo e Rio de Janeiro, onde rapidamente conquistou uma base significativa de motoristas e usuários devido à praticidade do serviço e ao modelo inovador de transporte por aplicativo. Em termos precisos, chegou ao Brasil em 15 de maio de 2014, de forma limitada no Rio de Janeiro e para atuar principalmente durante a Copa do Mundo (KLEINA, 2024).

A expansão acelerada do serviço atraiu a atenção de trabalhadores e órgãos reguladores, sobretudo pela ausência de um marco regulatório específico para essa modalidade de trabalho. Assim, os primeiros anos da empresa foram conflituosos, principalmente pela questão envolvendo os taxistas, que consideraram ter seus direitos lesados, uma vez que o aplicativo fornece a mesma atividade oferecida por eles, porém sem legislação específica, sem tarifação tributária, além de não estar submetido a uma série de regulamentações a que os taxistas devem se sujeitar para exercer a atividade (VALERIANO, 2016).

Desde o início, a empresa apresentou sua proposta como uma forma de “tecnologia de intermediação” (UBER, 2025), buscando distanciar-se da responsabilidade direta pelas condições de trabalho dos motoristas. A narrativa adotada era, e ainda é, a de que os condutores seriam “parceiros autônomos”, sem qualquer vínculo empregatício, o que, por um lado, oferece flexibilidade, mas, por outro, priva-os de garantias trabalhistas básicas.

Em 2016, começaram a surgir as primeiras ações judiciais na Justiça do Trabalho, nas quais os motoristas passaram a pleitear o reconhecimento do vínculo de emprego, alegando que a atuação da Uber ultrapassava o mero papel de intermediadora, impondo regras, controles e metas que configurariam subordinação típica da relação empregatícia.

Com a incidência dos litígios, a Uber defende firmemente que seus motoristas são trabalhadores autônomos e parceiros independentes, não configurando relação de emprego (UBER, 2025). A empresa baseia suas alegações em diversos pontos, entre eles: (i) Liberdade de escolha: Os motoristas podem decidir quando e onde trabalhar, podendo ligar ou desligar o aplicativo a qualquer momento, além de escolher aceitar ou recusar corridas, o que contrasta com o conceito tradicional de subordinação; (ii) Ausência de exclusividade: A Uber não exige que os motoristas prestem serviços exclusivamente à plataforma, podendo estes trabalhar para outros aplicativos concorrentes simultaneamente; (iii) Intermediação tecnológica: A plataforma atua como mera intermediadora, fornecendo uma ferramenta

tecnológica que conecta passageiros e motoristas, sem controle direto sobre a execução do serviço; (iv) Remuneração por corrida: O pagamento aos motoristas é realizado por viagem realizada, com percentual previamente estabelecido e transparência no repasse, reforçando a relação comercial, e não trabalhista.

Em dezembro de 2022, a 8ª turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre a Uber e um motorista de aplicativo (TST-RR Ag-100853-94.2019.5.01.0067) sob a fundamentação de que motorista de aplicativo tem relação de submissão clássica com a plataforma, uma vez que não controla os meios da própria produção, pois não determina o preço da corrida nem o percentual do repasse e que flexibilidade dos horários de trabalho também não impede que seja reconhecida a habitualidade da prestação de serviços, que caracteriza o vínculo de emprego. Essa decisão partiu de uma divergência interna, uma vez que a 3ª e 8ª Turmas do TST são favoráveis ao vínculo empregatício; e, em sentido contrário, as 4ª e 5ª Turmas afastam a relação de emprego.

A judicialização da relação entre motoristas e plataformas revela a complexidade do embate entre inovação tecnológica e proteção social. De um lado, está o argumento da liberdade de empreender, da flexibilidade e da autonomia contratual; de outro, a necessidade de garantir condições mínimas de dignidade, segurança e proteção ao trabalhador, princípios consagrados na Constituição de 1988. Como observa Souto Maior (2020), a autonomia propagandeada pelas plataformas é, em muitos casos, meramente formal, pois os trabalhadores se submetem a algoritmos que controlam sua produtividade, avaliações, remuneração e até o desligamento da conta, o que descaracteriza a liberdade contratual e escancara uma subordinação tecnológica.

Tamanha a relevância do tema, em 2024, por unanimidade (11 votos a 0), os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiram que há repercussão geral na questão referente ao vínculo de emprego dos motoristas de aplicativo. Trata-se Recurso Extraordinário (RE) 1446336, com repercussão geral reconhecida no Tema 1.291 no qual se discute se motoristas de aplicativo que prestam serviços por meio da Uber devem ser enquadrados como empregados nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ato contínuo, durante a audiência pública realizada nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024, discutiu-se amplamente a existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais como a Uber. A empresa, representada por sua diretora jurídica, Caroline Arioli, sustentou que os motoristas possuem plena autonomia sobre suas jornadas, podendo escolher quando, onde e por quanto tempo desejam trabalhar (STF, 2024). Segundo a Uber, essa flexibilidade seria incompatível com os elementos caracterizadores do vínculo de emprego previstos na CLT, como a subordinação e a jornada fixa. A empresa também alegou que, entre 2014 e 2024, contribuiu com a geração de mais de R\$140 bilhões em renda no Brasil, beneficiando cerca de 5 milhões de pessoas. Defendeu, ainda, um modelo de regulação que garanta proteção social sem comprometer a liberdade contratual e a inovação tecnológica.

Em contraponto, mais de cinquenta expositores, entre especialistas, pesquisadores e entidades representativas de trabalhadores, apresentaram dados e argumentos que indicam uma realidade de subordinação disfarçada de autonomia. Foram citadas situações concretas de motoristas com alta frequência de corridas, submetidos a metas implícitas, sistemas de avaliação automatizada e desconexões unilaterais da conta, elementos que evidenciam a existência de controle algorítmico e dependência funcional (STF, 2024). O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) apresentou dados que apontam para a precarização das condições de trabalho, com jornadas longas, ausência de proteção previdenciária e insegurança quanto à remuneração (DIEESE, 2024). Já o CEBRAP destacou que a relação entre plataformas e trabalhadores revela desequilíbrios estruturais e reforça desigualdades sociais, especialmente entre jovens, negros e pessoas de baixa renda. Os especialistas enfatizaram que a neutralidade tecnológica não pode ser utilizada para encobrir práticas que se assemelham às de empregadores tradicionais, sob pena de esvaziamento dos direitos trabalhistas consagrados na Constituição Federal de 1988.

Nesse cenário, destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que defende o reconhecimento da relação entre o trabalhador e a plataforma digital, com a garantia de direitos sociais trabalhistas, securitários e previdenciários. A atuação se dá de diversas formas, como pela instauração de Inquéritos Cíveis e pelo ajuizamento de Ações Cíveis Públicas (ACP), a título exemplificativo tem-se a ACP ajuizada contra a Uber na 2ª Região (São Paulo), sustentando que a empresa exerce poder diretivo por meio da plataforma digital. Em nota oficial, o órgão reafirmou seu entendimento de que a subordinação

algorítmica é suficiente para configurar uma relação empregatícia e que a atuação das plataformas digitais deve ser compatibilizada com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (MPT, 2024).

Em manifestação recente, a Uber, referindo-se à regulamentação da reforma tributária (Lei Complementar nº 214/2025) sancionada em janeiro deste ano, passou a defender que os motoristas parceiros sejam enquadrados como “nanoempreendedores”, definidos como pessoas físicas com receita bruta anual inferior a R\$40,5 mil (metade da receita bruta limite estabelecida para adesão ao regime do MEI), segundo o artigo 26, inciso IV, da LC 214/2025 (GUIMARÃES, 2025).

Destaca-se que o STF, na esfera trabalhista, tem atuado, de forma recorrente, no sentido de fragilização de direitos fundamentais constitucionais, sobretudo nas questões mais relevantes, sempre colocando em primeiro plano uma argumentação pretensamente econômica (SOUTO MAIOR, 2023). Essa postura se tornou ainda mais evidente após a Reforma Trabalhista de 2017, quando o Supremo, ao invés de atuar como um contrapeso às tentativas de precarização, acabou por legitimar várias de suas inconstitucionalidades sob o argumento da modernização.

Para Souto Maior (2022), essa tendência revela uma "captura ideológica do Direito do Trabalho pelo discurso da eficiência econômica", na qual os direitos fundamentais trabalhistas passam a ser tratados como entraves ao desenvolvimento e não como garantias civilizatórias. Para o autor, ao privilegiar a lógica de mercado, o STF tem promovido uma “releitura neoliberal da Constituição de 1988”, esvaziando seu conteúdo social em nome de uma pretensa neutralidade técnica.

Essa postura se manifesta, por exemplo, na convalidação da terceirização irrestrita, na aceitação da prevalência do negociado sobre o legislado e na ausência de resistência quanto à extinção da contribuição sindical obrigatória, o que contribuiu para o esvaziamento da representatividade sindical. Ainda que alguns votos minoritários ressaltem a centralidade da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho, a maioria das decisões tem reforçado uma leitura individualista e contratualista das relações laborais, cada vez mais distante do projeto constitucional originário.

Assim, o julgamento em curso no STF representa um divisor de águas para o Direito do Trabalho brasileiro. A depender da orientação adotada pela Corte, o resultado poderá

consolidar uma jurisprudência constitucional que reconheça o vínculo empregatício em novas formas de subordinação, como a algorítmica, ou, em sentido oposto, poderá validar o modelo de contratação sob a lógica da autonomia formal e da flexibilidade empresarial. Em ambos os casos, os efeitos extrapolam o caso concreto da Uber e alcançarão todas as plataformas digitais que operam no país, afetando milhões de trabalhadores e trabalhadoras que atuam sob esse modelo.

3.2 Caminhos para a proteção jurídica no contexto do trabalho por plataformas digitais

A transformação do mundo do trabalho pela lógica das plataformas não pode justificar a supressão de direitos historicamente conquistados. Ao contrário, impõe a necessidade de reinterpretar os institutos clássicos do Direito do Trabalho à luz das novas formas de controle e organização da produção. A subordinação, por exemplo, deixa de ser apenas vertical e direta, passando a operar de maneira algorítmica, invisível, mas não menos impositiva. Nesse cenário, a realidade concreta deve prevalecer sobre a narrativa empresarial, sob pena de legitimar práticas fraudulentas amparadas na aparência de modernidade.

O princípio da primazia da realidade importa em dizer que a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas (LEITE, 2024). Tal princípio tem grande aplicação em âmbito trabalhista devido aos contextos marcados por fraudes, simulações contratuais ou tentativas de burla aos direitos trabalhistas, como ocorre frequentemente nas relações de trabalho disfarçadas sob a aparência de vínculos civis, autônomos ou societários.

Mais a fundo, esse princípio serve como barreira à precarização e à informalidade nas relações laborais, especialmente frente às novas formas de organização do trabalho mediadas por plataformas digitais, nas quais o discurso de autonomia frequentemente encobre situações de verdadeiro vínculo de emprego. E é por meio dele que se pode vislumbrar uma forma de controle do descontrole.

Aplicá-lo corretamente é reafirmar que o Direito do Trabalho não pode ser neutro diante das desigualdades, nem cúmplice da desregulamentação que invisibiliza o trabalhador em nome da eficiência. Em tempos de reconfiguração produtiva, é esse princípio que permite ao intérprete do Direito romper com a aparência contratual e alcançar o que se efetiva nas relações concretas: a dependência econômica, o controle e a vulnerabilidade dos

trabalhadores por plataformas. Reconhecer isso não significa rejeitar a modernidade, mas, ao contrário, garantir que ela ocorra dentro dos limites da justiça social, da dignidade e da proteção, fundamentos inegociáveis do pacto constitucional trabalhista (GODINHO, 2023).

A leitura crítica da realidade laboral também pode se apoiar na sensibilidade da arte, que denuncia, por outras linguagens, as estruturas de opressão e de abandono. Na canção “Deus lhe pague”, Chico Buarque ironiza o falso reconhecimento social conferido ao trabalhador que, mesmo explorado, é reduzido a um número funcional, recompensado apenas com a sobrevivência. De modo semelhante, o poema “José”, de Carlos Drummond de Andrade, projeta o drama existencial daquele que, esvaziado de sentido, vê-se sozinho diante da dureza da realidade. Ambas as obras retratam um trabalhador sem destino, sem voz, cercado por um sistema que não oferece saídas. No contexto das plataformas digitais, muitos trabalhadores vivem essa mesma sensação de desamparo: conectados o tempo todo, mas socialmente isolados; ativos no algoritmo, mas invisíveis aos direitos. Esses recursos poéticos reforçam a urgência de um Direito do Trabalho que reconheça o sofrimento, a solidão e a desproteção que não cabem nos códigos jurídicos, mas gritam nas entrelinhas da vida real.

Nesse contexto, a revalorização do Direito Coletivo do Trabalho torna-se imprescindível. A fragmentação promovida pelas plataformas digitais reforça o isolamento individual e enfraquece a capacidade de organização e resistência dos trabalhadores. Por isso, é urgente pensar em formas inovadoras de sindicalização, representação por categorias ampliadas, e negociação coletiva com base em parâmetros mínimos de proteção social, ainda que fora do modelo clássico da CLT. Como destaca Souto Maior (2022), “a coletividade é o caminho jurídico e político para restabelecer o equilíbrio entre capital e trabalho em tempos de reorganização produtiva”.

“Os trabalhadores e trabalhadoras teriam que estar, neste momento histórico e sempre, se organizando coletivamente para lutar por direitos superiores aos que já têm garantidos, e não questionar se esses direitos são bons ou ruins, se eles estão atrapalhando ou não os outros. Não, não estão” (SOUTO MAIOR, 2023)

O Direito do Trabalho é, fundamentalmente, um direito coletivo, seja por conta de sua base material histórica, tendo surgido em função da organização e da luta coletivas dos trabalhadores e trabalhadoras, seja pelo aspecto de que as funções de proteção e de progressão do Direito do Trabalho se aplicam, por consequência, nos âmbitos individual e coletivo (SOUTO MAIOR, 2017), e tem como pilares o direito de sindicalização, o direito de negociação coletiva e o direito de greve, conforme previsto na Constituição Federal de 1988

(art. 8º) e nas Convenções nº 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses instrumentos, embora muitas vezes esvaziados no plano institucional, guardam potencial transformador quando mobilizados em contextos de vulnerabilidade. Como afirma Maurício Godinho Delgado (2023), “a negociação coletiva pode funcionar como ferramenta de reelaboração dos direitos do trabalho, adequando-os às novas realidades sem abrir mão da proteção social mínima”.

O movimento sindicalista no Brasil tem uma longa trajetória de organização dos trabalhadores em busca de melhores condições laborais, sendo Luiz Inácio Lula da Silva um exemplo notório de liderança sindical, especialmente no setor metalúrgico durante as décadas de 1970 e 1980. Os sindicatos são entidades que representam os interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, desempenhando papel essencial na promoção e defesa de direitos sociais. De acordo com o artigo 8º da Constituição Federal de 1988, é livre a associação profissional ou sindical, sendo assegurada a autonomia sindical e a unicidade por base territorial. A Carta Magna confere aos sindicatos a legitimidade para defender, inclusive judicial ou administrativamente, os direitos e interesses da categoria (art. 8º, III), além de reconhecer sua atuação na negociação coletiva e na celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI). A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 511 a 610, regulamenta a organização sindical, suas prerrogativas, deveres e estruturas, reforçando seu papel como instrumento de luta por melhores condições de trabalho e como mediador entre trabalhadores e empregadores.

Os sindicatos, nesse contexto, exercem um papel fundamental na defesa dos direitos coletivos, especialmente diante dos desafios atuais trazidos pela uberização do trabalho. Com a crescente precarização e a complexidade das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, os sindicatos se tornam essenciais para garantir a representação dos trabalhadores, promover a negociação coletiva e buscar formas adequadas de proteção jurídica, adaptando-se às novas realidades do mercado de trabalho, uma vez que a atuação sindical contribui para a construção democrática do mundo do trabalho, conforme destaca Suplicy (2014), ao fortalecer a voz dos trabalhadores frente às desigualdades de poder.

Esse esforço de reconstrução jurídica também deve dialogar com os valores fundantes da Constituição de 1988. A dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e os direitos sociais fundamentais não são dispositivos decorativos, mas cláusulas pétreas que devem orientar toda a hermenêutica jurídica. Ignorar a precarização estrutural enfrentada

pelos trabalhadores de plataforma é naturalizar a desigualdade e esvaziar o papel contramajoritário do Direito do Trabalho.

Portanto, enfrentar a uberização exige um movimento múltiplo e articulado: passa pela aplicação da primazia da realidade, pelo resgate da força do Direito Coletivo do Trabalho, pela regulação pública efetiva e pela invenção de novas formas organizativas solidárias. O desafio posto ao Direito é justamente não ir de encontro com a tecnologia, mas submetê-la aos princípios constitucionais que consagram a dignidade humana e o valor social do trabalho.

3.3 A reimaginação do Direito do Trabalho diante do novo mundo do trabalho

A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar. (GALEANO, 1993)

Como escreveu o poeta Mário Quintana: “O futuro é um lugar onde colocamos nossas esperanças para que não morram no presente”. Em um tempo marcado pela reinvenção silenciosa da precariedade sob a roupagem da tecnologia, o Direito do Trabalho, se quiser continuar sendo um direito vivo, precisa recuperar sua vocação transformadora e resistir à naturalização da precariedade.

Portanto, é necessário reimaginar o Direito do Trabalho através de formas jurídicas que reconheçam os novos vínculos e as novas formas de subordinação, como a subordinação algorítmica, a dependência econômica indireta e os mecanismos de vigilância digital. Isso significa não apenas adaptar os conceitos tradicionais, mas também resgatar os fundamentos ético-políticos do direito laboral, uma vez que o Direito do Trabalho não surgiu para se acomodar às estruturas empresariais, mas para confrontar as formas de opressão e restaurar o equilíbrio na relação capital-trabalho (SOUTO MAIOR, 2020).

Essa reimaginação deve ser guiada por princípios constitucionais já consagrados, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e a função social da empresa. Envolve, ainda, novos arranjos institucionais, como o fortalecimento do Ministério Público do Trabalho, o fortalecimento dos sindicatos, o combate às condutas antissindicaais, e o uso da tecnologia como aliada da proteção social e não como ferramenta de dominação.

Ao agir para dar visibilidade à realidade oculta por contratos de adesão e linguagem empresarial eufemística, o Ministério Público do Trabalho cumpre uma função que transcende a mera atuação judicial, pois se torna voz institucional da Constituição em defesa da dignidade humana no mundo do trabalho. Sua atuação diante das plataformas digitais, como no caso paradigmático que tramita no Supremo Tribunal Federal, evidencia o papel do MPT como intérprete ético e político do projeto constitucional de 1988. Como instituição vocacionada à defesa do bem comum e da parte mais vulnerável da relação capital-trabalho, representa, nesse processo de reimaginação do Direito do Trabalho, um ponto de resistência e esperança contra a desumanização algorítmica das relações laborais.

Propõe-se também o fortalecimento dos sindicatos, não apenas de forma a assegurar sua existência formal, mas também criar condições reais para sua atuação efetiva, inclusive no âmbito do trabalho por aplicativos. Isso passa por: (i) garantir liberdade plena de associação, (ii) impedir práticas de perseguição ou retaliação, (iii) assegurar o direito à negociação coletiva, e (iv) fomentar a criação de novas formas de representação, adaptadas às realidades híbridas e transversais dos trabalhadores da gig economy. Apesar das garantias normativas, as práticas antissindicais persistem e se multiplicam, especialmente em ambientes laborais que se pretendem "modernos", como os das plataformas digitais. Há diversas formas de conduta antissindical, como: ameaças ou represálias contra trabalhadores sindicalizados, despedidas discriminatórias, interferência na criação ou gestão de sindicatos, negação do direito à negociação coletiva, e boicote a greves legítimas (SEVERO, 2021; DELGADO, 2022).

A liberdade sindical é protegida em âmbito nacional e internacional, como destaca o Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS):

No plano internacional, a Convenção n. 87 da OIT (1948) assegura aos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, o direito de constituírem, sem autorização prévia, organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os respectivos estatutos e a legislação nacional (arts. 2 e 8). Em complementação à Convenção n. 87, no ano de 1949 a OIT adotou a Convenção n. 98, cujo texto expressamente coíbe a adoção de práticas antissindicais contra trabalhadores, bem como tutela as organizações sindicais em face de atos de ingerência atribuídos ao empregador e ao Estado. No rol de direitos que integram a liberdade sindical e a negociação coletiva,

a greve figura como direito fundamental assegurado pela Constituição Federal, cujo texto estabelece caber aos trabalhadores a análise da conveniência e oportunidade de sua deflagração (CF, art. 9º). Não cabe, portanto, cerceamento pela lei, pelo Judiciário, tampouco pelo empregador. A limitação indevida do livre exercício 17 do direito de greve, além de inconstitucional, constitui grave retrocesso social. Embora, em si, a greve seja por excelência um direito de exercício coletivo, a sua repressão atinge não só as entidades sindicais, mas, particularmente, os trabalhadores individualmente considerados. Nesse sentido, é vedado ao empregador adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento grevista (Lei n. 7.783/1989, artigo 6º, § 2.º) - (CONALIS, 2021).

Paralelamente, é fundamental disputar o uso da tecnologia não como ferramenta de dominação e controle, mas como instrumento de promoção de direitos e de fortalecimento da ação coletiva. A subordinação algorítmica, caracterizada pela gestão do trabalho por meio de aplicativos, códigos e sistemas opacos, pode ser revertida em benefício dos trabalhadores por meio da transparência de dados, da regulação dos algoritmos e do uso de plataformas digitais cooperativas, controladas por trabalhadores organizados. Como aponta De Stefano (2020), o problema não é a tecnologia em si, mas a forma como ela é apropriada e utilizada em contextos de assimetria de poder. Aplicativos poderiam ser redesenhados para incluir canais de denúncia, mecanismos de negociação coletiva e indicadores de condições de trabalho justas. A tecnologia, nesse sentido, deixa de ser vetor de precarização e se converte em aliada da cidadania laboral, desde que submetida a controles democráticos e articulada com estruturas coletivas de proteção.

Como afirmou Eduardo Galeano, “a utopia serve para que a gente continue caminhando”. E é esse caminhar, entre o passado de lutas e os desafios do presente, que deve guiar a construção do Direito do Trabalho do amanhã. Em tempos de pulverização da força de trabalho, fragmentação dos vínculos e gestão algorítmica, a ação coletiva permanece como o único caminho capaz de reequilibrar as relações de poder no mundo do trabalho e de garantir que a tecnologia esteja a serviço da dignidade humana e não do lucro desenfreado. Assim, a “justiça do trabalho do futuro” deve ser capaz de operar com agilidade, inteligência coletiva e abertura à inovação normativa, mas sempre ancorada nos valores da justiça distributiva e do bem comum.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como ponto de partida a seguinte pergunta: Há subordinação entre os motoristas de aplicativo e a Uber? Em caso afirmativo, de que forma esta se apresenta?

Nesse sentido, ao longo do trabalho, buscou-se responder à questão de forma a analisar criticamente as novas formas de gestão da força de trabalho mediadas por tecnologia, com foco na chamada subordinação algorítmica e em como ela se manifesta na relação entre a Uber e seus motoristas. Assim, com base nos estudos apresentados pela CONAFRET, por autores como Carlos Henrique Bezerra Leite e Jorge Luiz Souto Maior e no princípio da primazia da realidade, concluiu-se que os motoristas, embora formalmente enquadrados como autônomos, estão submetidos a mecanismos altamente sofisticados de comando, avaliação e controle, que configuram, na prática, uma forma contemporânea de subordinação. Ainda, com base nos dados apresentados pela própria empresa Uber (2025) em seu site, observa-se que os algoritmos desempenham funções típicas da figura do empregador: distribuem tarefas, controlam trajetos, avaliam desempenho, impõem metas e operam desligamentos automáticos, sem qualquer instância dialógica. Essa estrutura de gestão algorítmica demonstra a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoa física, dispostos no caput dos artigos 2º e 3º da CLT.

O trabalho foi disposto em três capítulos. No Capítulo 1, foi demonstrado como o Direito do Trabalho surgiu como instrumento de contenção das desigualdades sociais, sendo tensionado nas últimas décadas pelo avanço do ideário neoliberal, pela lógica da competitividade e pela desregulamentação estatal (ANTUNES, 2018). Evidenciou-se que com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), a flexibilização e o negociado sobre o legislado foram privilegiados, o que agravou esse cenário precarizado, facilitando a proliferação de formas contratuais atípicas e o esvaziamento da proteção coletiva.

O Capítulo 2, por sua vez, aprofundou a análise sobre a atuação da Uber, revelando como os mecanismos digitais de controle operam de forma opaca e unilateral, configurando aquilo que se convencionou chamar de subordinação algorítmica (DE STEFANO, 2020; KALIL, 2020). Ainda que os contratos nomeiem os motoristas como “parceiros”, a estrutura funcional demonstra uma clara assimetria de poder, incompatível com a noção de autonomia plena, visto que o algoritmo torna-se um novo “chefe digital”, despersonalizado, porém

rigoroso, cujas decisões afetam diretamente a remuneração e a permanência dos trabalhadores na plataforma.

No Capítulo 3, foi analisado o julgamento do Tema 1291 do STF, que discute, sob o regime de repercussão geral, a existência ou não de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de aplicativos. A pesquisa demonstrou que, embora haja divergências entre os votos, os elementos fáticos sustentam, com base no art. 3º da CLT e no princípio da primazia da realidade, a possibilidade jurídica e social do reconhecimento do vínculo. O risco, caso esse reconhecimento seja negado, é o de institucionalizar um modelo de gestão fundado na precariedade e na desresponsabilização empresarial, legitimando a transferência dos riscos da atividade para o trabalhador, apesar de ser expressamente vedado pela CLT no artigo 2º, §2º.

Diante disso, a resposta construída ao longo desta pesquisa é afirmativa: há subordinação na relação entre motoristas e a Uber, ainda que disfarçada sob a roupagem da “economia colaborativa”, visto como um modelo adotado pelas plataformas digitais representa uma forma sofisticada de exploração do trabalho, sustentada por discursos de autonomia e flexibilidade, mas que, na prática, oculta relações de dependência e controle típicas do contrato de emprego.

Contudo, o reconhecimento do vínculo é só o começo da discussão, uma vez que há a necessidade de reconstrução da proteção social no contexto das novas tecnologias, para que andem juntos e não de encontro, o que se dá a partir de propostas como o fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho, a valorização da liberdade sindical e o enfrentamento às práticas antissindicais, que dificultam a organização dos trabalhadores uberizados (CONALIS, 2021).

Portanto, mais do que adaptar-se às transformações tecnológicas, o Direito do Trabalho precisa reafirmar sua função originária de proteção, reinterpretando seus institutos de forma crítica, conforme os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (art. 1º, IV) e da função social da empresa (art. 170, III). A superação da precarização promovida pela uberização passa por recuperar o compromisso do Direito com a justiça social e com a valorização do trabalho como fundamento da ordem democrática brasileira.

REFERÊNCIAS:

ABÍLIO, Ludmila Costhek; REDAÇÃO. Ludmila Abílio e a uberização antes do Uber. São Paulo: Outras Palavras, 13 abr. 2021. Disponível em:

<https://outraspalavras.net/videos/ludmila-abilio-e-a-uberizacao-antes-do-uber/>. Acesso em: 22 jun. 2025.

ANDRADE, Carlos Drummond de. José. In: ANDRADE, Carlos Drummond de. Poesia e prosa. Rio de Janeiro: Nova Aguilar, 2003. p. 130.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 14. ed. São Paulo: Boitempo, 2018

BARBOSA, Edson J. S. Direito algorítmico: o surgimento de um novo ordenamento jurídico autônomo na era da inteligência artificial e do blockchain. Medium, abr. 2025. Disponível em:

<https://medium.com/@ejs_b/direito-algor%C3%ADtmico-o-surgimento-de-um-novo-ordenamento-jur%C3%ADdico-aut%C3%B4nomo-na-era-da-intelig%C3%A2ncia-5ff050ca588b>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 nov. 2019. (Revogada)

BRASIL. Ministério Público do Trabalho – PRT2. Nota de esclarecimento: caso Uber. São Paulo, 12 dez. 2024. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/1233-nota-de-esclarecimento-caso-uber>. Acesso em: 15 jul. 2025.

BUARQUE, Chico. Deus lhe pague. Intérprete: Chico Buarque. In: BUARQUE, Chico. Construção. Rio de Janeiro: Philips, 1971. 1 disco sonoro (LP), 33 1/3 rpm.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93–106, jul./dez. 2020.

CEBRAP. Contribuição ao debate sobre trabalho em plataformas digitais. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.cebrap.org.br>. Acesso em: 5 jul. 2025.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas. Revista Latinoamericana de Derecho Social, v. 25, n. 3-4, p. 99-114, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58046438/Revista-Latinoamericana-2017-3-4-libre.pdf#page=99>. Acesso em: 22 jun. 2025.

COSTA, Ilan Fonseca da. *Trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. In: COSTA, Ilan Fonseca da (coord.). **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: LTr, 2021. p. 99–121.

COSTA, Ilan Fonseca da. Dirigindo Uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia. 2023. Tese (Doutorado em Direito) — Universidade Federal do Sul da Bahia, 2023.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016

DIEESE. Nota técnica sobre o trabalho por plataformas digitais no Brasil. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 5 jul. 2025.

DONINI, Ana Virginia Moreira. Subordinação algorítmica: a gestão do trabalho mediada por plataformas digitais e os desafios para o direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 47, n. 218, p. 27-50, jan./fev. 2021.

DUARTE, André. Trabalho e algoritmos: formas contemporâneas de subordinação. São Paulo: Boitempo, 2020.

DUARTE, Fernanda da Costa Portugal; GUERRA, Ana. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. *Revista EPTIC*, Aracaju, v. 22, n. 2, p. 39-55, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/14556>. Acesso em: 22 jun. 2025.

GALEANO, Eduardo. As veias abertas da América Latina. Tradução: Galeano, Eduardo. Porto Alegre: L&PM, 2015.

ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, Inteligência Artificial e o Direito. [S.l.]: Consultor Jurídico, [s.d.]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/al/algoritmos-inteligencia-artificial.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. MPT defende na Justiça vínculo empregatício para 99, Uber, Rappi e Lalamove. São Paulo, 15 nov. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/11/mpt-defende-na-justica-vinculo-empregaticio-para-99-uber-rappi-e-lalamove.shtml>. Acesso em: 15 jul. 2025.

FUI BLOQUEADO OU BANIDO DA UBER: A HISTÓRIA DE MOTORISTAS DESLIGADOS DOS APPS. 55CONTENT, s.d. Disponível em: <https://55content.com.br/motorista/fui-bloqueado-ou-banido-da-uber-a-historia-de-motoristas-desligados-dos-apps/>. Acesso em: 09 jul. 2025.

GALEANO, Eduardo. As palavras andantes. Tradução de Eric Nepomuceno. Porto Alegre: L&PM, 1993.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de Direito do Trabalho - 20ª Edição 2025. 20. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.Capa. ISBN 9788553626823. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

GHERA, Edoardo. La cuestión de la subordinación entre modelos tradicionales y nuevas proposiciones. “Debate Laboral”, S. José da Costa Rica, 1989, n. 4, p. 48-54.

GILLESPIE, Tarleton. A relevância dos algoritmos. Tradução de Amanda Jurno. Revisão de Carlos d’Andréa. Revista Parágrafo, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 95-121, jan./abr. 2018. Artigo originalmente publicado em: GILLESPIE, Tarleton. The relevance of algorithms. In: GILLESPIE, Tarleton; BOCZKOWSKI, Pablo J.; FOOT, Kirsten A. (org.). Media technologies: essays on communication, materiality, and society. Cambridge: MIT Press, 2014.

HARARI, Yuval Noah. 21 lições para o século 21. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus: uma breve história do amanhã. Tradução: Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HAN, Byung-Chul. A sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

JOTA. Uber apresenta nova tese ao STF e afirma que motoristas são “nanoempreendedores”. JOTA, 10 jun. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/trabalho/uber-apresenta-nova-tese-ao-stf-e-afirma-que-motoristas-sao-nanoempreendedores>. Acesso em: 15 jul. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. In: MELO, Jacson Zilio de; BRIDI, Fabiano Dolenc Del (org.). *Economias do compartilhamento e o Direito*. Curitiba: Juruá, 2017. p. 238–258.

KLEINA, Nilton Cesar Monastier. 10 anos de Uber no Brasil: relembre trajetória, avanços e polêmicas do app. TecMundo, 23 maio 2024. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/282498-10-anos-uber-brasil-relembre-trajetoria-avancos-polemicas-app.htm>. Acesso em: 5 jul. 2025.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. 222 p. ISBN 978-85-99944-49-3. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade. Acesso em: 7 jun. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 30 ago. 2024.)

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho - 17ª Edição 2025. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.125. ISBN 9788553625963. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

LENZA, Carla Teresa Martins Romar, P. Coleção Esquematizado - Direito do Trabalho - 10ª Edição 2025. 10. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025. E-book. p.96. ISBN 9788553621842. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621842/>. Acesso em: 16 jun. 2025.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2025. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.157. ISBN 9788553625949. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

MARTINS, D. C., A “Uber” e o contrato de trabalho, Disponível em: www.oje.pt/a-uber-e-o-contrato-detrabalho/. Acesso em: 02 de jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT no Brasil. Genebra: OIT, [2025]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>. Acesso em: 5 jul. 2025.

PODER360. iFood anuncia reajuste na taxa mínima após protesto de entregadores. Poder360, 29 abr. 2025. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-brasil/ifood-anuncia-reajuste-na-taxa-minima-apos-protesto-de-entregadores/>. Acesso em: 22 jun. 2025

PORTO, Noemia. Justiça do Trabalho: 80 anos de trajetória do constitucionalismo social e o dilema da proteção jurídica no limite da cidadania regulada. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, v. 25, n. 1, p. 133–148, 2021. Disponível em: <https://www.trt10.jus.br>. Acesso em: 6 jun. 2025.

PORTO RODRIGUES, Jamille. Direito Algorítmico: impactos jurídicos e éticos na era da inteligência artificial. Migalhas, 18 dez. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/421795/direito-algoritmico-impactos-juridicos-e-eticos-na-era-da-ia>. Acesso em: 27 jun. 2025

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Sujeitos da relação de emprego – empregado: espécies. In: DUARTE, Bento Herculano. Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 1998.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Uber's drivers: Information asymmetries and control in dynamics work. Disponível em: <<http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=247104118003072118123085022113065111102048023015008020118087066112087005027098103088036101006014057116105117118113030064012004118044033055000113028097002077117100073024007094081007079070097027091081004066095099080109113085104120001078023099025083125024&EXT=pdf>>.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito do Trabalho: crítica da ideologia da neutralidade. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho. O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro, São Paulo: LTr, 2018. 239 p. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em: 5 jul. 2025

SRNICEK, Nick. Capitalismo de plataforma: a ascensão da economia baseada em dados. Trad. Diego Silveira. São Paulo: Autonomia Literária, 2017

UBER TECHNOLOGIES INC. Uber Pro: programa de vantagens para motoristas parceiros. São Paulo: Uber Technologies Inc., [s.d.]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/?uclid=c3b7a899-7e45-434d-a801-2620a75f3a6f>. Acesso em: 20 jun. 2025

VALERIANO, Camila. O conflito de interesses entre Uber e táxis e o bem-estar do consumidor no município de São Paulo: uma análise a partir dos ditames constitucionais da ordem econômica. Jusbrasil, São Paulo, 9 abr. 2016 Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-conflito-de-interesses-entre-o-uber-e-taxis-o-bem-estar-do-consumidor-baseado-na-analise-a-partir-dos-ditames-constitucionais-da-ordem/316041135>. Acesso em: 14 jul. 2025.