



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

ANDREIA CARDOSO DE SOUZA OLIVEIRA

**A UBERIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: O PROLETARIADO
DIGITAL E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA**

**ARIQUEMES - RO
2025**

ANDREIA CARDOSO DE SOUZA OLIVEIRA

**A UBERIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: O PROLETARIADO
DIGITAL E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA**

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário
FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para
a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Gabriel Santos Dalla Costa

**ARIQUEMES - RO
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) Autor(a)

O48u OLIVEIRA, Andréia Cardoso de Souza

A uberização e as relações de trabalho: o proletariado digital e a subordinação algorítmica/ Andréia Cardoso de Souza Oliveira – Ariquemes/ RO, 2025.

30 f.

Orientador(a): Prof. Esp. Gabriel Santos Dalla Costa

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

1.Direito do trabalho. 2.Precarização do trabalho. 3.Uberização. 4.Algoritmo.
I.Costa, Gabriel Santos Dalla.. II.Título.

CDD 340

Bibliotecário(a) Poliane de Azevedo

CRB 11/1161

ANDREIA CARDOSO DE SOUZA OLIVEIRA

**A UBERIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: O PROLETARIADO
DIGITAL E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA**

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Gabriel Santos Dalla Costa.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Gabriel Santos Dalla Costa (orientador(a))
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Esp. Maria Eduarda Ribeiro da Silva (examinador)
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Esp. Wanderson Vieira de Andrade (examinador)
Centro Universitário FAEMA - UNIFAEMA

**ARIQUEMES - RO
2025**

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 PRÍNCIPIOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS	8
3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS	13
4 UBERIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE ENTREGADORES E AS EMPRESAS DE APLICATIVO	16
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	19
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	20
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS	26
ANEXO A – DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO	30

A UBERIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: O PROLETARIADO DIGITAL E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

LABOR LAW IN THE FACE OF NEW WORK ENVIRONMENTS VIA APPLICATIONS

¹ Andreia Cardoso de Souza Oliveira

² Gabriel Santos Dalla Costa

RESUMO

A Constituição de 1988 elevou os direitos trabalhistas ao patamar de garantias fundamentais, assegurando relações laborais mais justas e equilibradas. Nesse cenário, a “constitucionalização” do Direito do Trabalho reforça e amplia a proteção prevista na CLT, tornando-se instrumento essencial para prevenir violações a direitos sociais e humanos. Entretanto, a expansão das plataformas digitais inaugurou novas formas de prestação de serviços, como as atividades desempenhadas por entregadores e motoristas de aplicativos. Classificados como “autônomos”, esses trabalhadores permanecem à margem da cobertura previdenciária e de garantias mínimas, o que amplia significativamente sua vulnerabilidade. Esse fenômeno, denominado “uberização”, tem produzido um verdadeiro “proletariado digital”, caracterizado por jornadas extensas, baixos rendimentos, instabilidade e precarização estrutural das condições de trabalho. Dessa forma, o objetivo deste estudo é analisar as condições de empregabilidade no Brasil, com foco nas relações consideradas precárias mediadas por empresas de aplicativo. Metodologicamente, adotou-se uma abordagem qualitativa, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental voltada à compreensão das dinâmicas jurídicas e sociais que envolvem o tema. Os resultados apontam que, embora rotulados como autônomos, os trabalhadores de aplicativos evidenciam elevados graus de subordinação algorítmica, longas jornadas e rendimentos variáveis. Verificou-se, ainda, a ausência de proteção trabalhista como FGTS, férias, 13º salário e cobertura previdenciária, compondo um quadro acentuado de vulnerabilidade social. Conclui-se que o modelo de “uberização” intensifica a precarização das relações de trabalho e demanda revisões dogmáticas e normativas capazes de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas no contexto contemporâneo.

Palavras-chave: direito do trabalho; precarização do trabalho; uberização; algoritmo.

ABSTRACT

The 1988 Brazilian Constitution elevated labor rights to the status of fundamental guarantees, ensuring fairer and more balanced employment relations. In this context, the “constitutionalization” of Labor Law strengthens and expands the protections established by the CLT, serving as an essential mechanism to prevent violations of social and human rights. However, the rise of digital platforms has introduced new forms of service provision, such as the work performed by delivery couriers and app-based drivers. Labeled as “self-employed,” these workers remain excluded from social security coverage and minimum labor guarantees, significantly increasing their vulnerability. This phenomenon, known as “uberization,” has

¹ Graduanda do 10º Período do Curso de Direito do Centro Universitário FAEMA (UNIFAEMA)
E-mail: andreia.50133@unifaema.edu.br.

² Mestrando em Filosofia pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Docente do Centro Universitário FAEMA (UNIFAEMA). Pesquisador. E-mail: Gabriel.santos@unifaema.edu.br.

generated a “digital proletariat” marked by long working hours, low income, instability, and structural precarization of working conditions. Thus, the purpose of this study is to analyze employability conditions in Brazil, focusing on precarious labor relations mediated by app-based companies. Methodologically, the research adopts a qualitative approach grounded in bibliographical and documentary analysis aimed at understanding the legal and social dynamics involved in the topic. The findings indicate that, although classified as self-employed, platform workers demonstrate high levels of algorithmic subordination, extensive working hours, and fluctuating earnings. The study also identifies the absence of labor protections such as FGTS, paid vacation, 13th-month salary, and social security coverage, which collectively contribute to an intensified state of social vulnerability. The study concludes that the “uberization” model deepens the precarization of labor relations and requires doctrinal and normative revisions capable of ensuring the effectiveness of fundamental labor rights in the contemporary context.

Keywords: labor law; labor precarization; uberization; algorithm.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Constituição Federal de 1988, os trabalhadores puderam experimentar, no campo formal, a positivação de alguns direitos essenciais para a definição de relações trabalhistas, mais seguras, justas e, minimamente, equitativas. Dessa forma, com a existência da constitucionalização do direito civil, não há impedimento algum para que o fenômeno da “constitucionalização” seja também observado em outras esferas, como é o caso da trabalhista.

De maneira bastante prática, a constitucionalização do direito do trabalho assegura que os institutos pertinentes à área busquem estabelecer equilíbrio entre as partes, e, assim, não haja desrespeito aos direitos fundamentais e, quiçá, direitos humanos que se relacionem, intimamente, ao que o trabalhador tem protegido constitucional e infraconstitucionalmente, por meio, nesse último caso, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Contudo, pontua-se sobre a nova dinâmica das relações de trabalho, estruturadas sob os avanços tecnológicos, sem a formalização do vínculo empregatício, como por exemplo, na interação entre colaboradores e empresas responsáveis pelos aplicativos, em que a regulação trabalhista vigente não abarca diretrizes sobre o trabalho mediado por plataformas digitais. Não raro, esses trabalhadores, rotulados como “autônomos” ou “parceiros”, encontram-se em situação de vulnerabilidade, pois em tese, não contam com a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse contexto, insere-se nessa discussão a chamada “uberização do trabalho”, termo que se remete ao modelo de negócios voltado para os serviços de aplicativo, e a todo um conjunto de relações laborais intermediadas por plataformas digitais. Destaca-se, portanto, o surgimento de um “proletariado digital”, caracterizado por longas jornadas, sem garantias

mínimas e salários insuficientes, o que contribuí para a precarização das condições trabalhistas, enfraquecendo a proteção dos trabalhadores, e limitando seus direitos.

Dessa forma, comprehende-se que não há vínculo empregatício entre os trabalhadores que operam via aplicativo e as empresas intermediadoras, e, assim, surge o seguinte questionamento: quais os principais impactos para o trabalhador, em termos de direitos e garantias?

A relevância do tema justifica-se, decorrente, pela suposta flexibilidade que as plataformas digitais conferem aos “parceiros”, muitas vezes compreendida como sinônimo de independência e autonomia profissional. Contudo, essa forma de trabalho resulta na perda dos direitos trabalhistas, consolidados na legislação brasileira, e construídos ao longo de décadas de luta, como a cobertura previdenciária (INSS), o recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o gozo de férias remuneradas acrescidas de um terço, o pagamento de décimo terceiro salário e a garantia de uma remuneração periódica.

Portanto, o objetivo do trabalho é discutir sobre as condições de empregabilidade no Brasil, com foco nas relações consideradas precárias de trabalho entre a atividade mediada por empresas de aplicativo. Para isso, faz-se necessário verificar na Constituição Federal artigos que tratam sobre os direitos trabalhistas, os prejuízos ao trabalhador decorrentes a precarização referente a perde garantias e direitos, e por fim, identificar diferentes formas de trabalho que contribuem para a precarização das relações laborais, com ênfase na uberização e nas relações de trabalho.

Após a introdução, o trabalho desenvolve-se em três eixos: a primeira parte, dedicada aos princípios dos direitos trabalhistas, expõe os fundamentos constitucionais e dogmáticos que sustentam a proteção do empregado. A segunda, sobre a precarização do trabalho, investiga de que modo reformas e flexibilizações corroem garantias como FGTS, férias e cobertura previdenciária. E a terceira, discute sobre a uberização, com foco sobre as relações de trabalho mediadas por aplicativos.

2 PRÍNCIPIOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Antes mesmo de explicar sobre os princípios que regem ao direito do trabalho, não se pode deslembra da constitucionalização trabalhista. Para Pereira (2021), a dignidade humana conquistou fôlego a partir da Constituição Federal e se irradiou para várias áreas, incluindo a que rege empregador e empregado. Por esse ângulo, a aplicação dos institutos e a maneira de

pensar as relações trabalhistas acontecem de modo coordenado à Constituição Federal e aos seus tantos valores prementes.

Pereira (2021) sustenta que tal fenômeno fez do texto constitucional o ponto de partida necessário para qualquer interpretação trabalhista: toda aplicação dos institutos celetistas deve ser filtrada pelos valores fundamentais previstos nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Carta de 1988, de modo a assegurar condições existenciais compatíveis com a dignidade do labor humano.

Bulos (2020) atribui ao conceito de princípio o nascimento e a fonte para algo. Nesse diapasão, para conhecer um instituto é essencial iniciar pelos seus princípios: eles orientarão a maneira de pensar e compreender o núcleo material do assunto. Garcia (2020) qualifica o direito do trabalho como ciência dotada de autonomia, que foi criado para fornecer soluções justas para a questão laboral. Assim, este ramo do direito pretende, primordialmente, assegurar o mínimo de direitos e garantias para a trabalhadores, ancorados a partir do princípio dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos de maior destaque da Constituição Federal de 1988.

A base da legislação trabalhista brasileira encontra-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLI), criada pelo Decreto de 1º de maio de 1943, do então presidente Getúlio Vargas (CASSAR, 2022). Preservando a dignidade do trabalhador e possui princípios próprios e que são particularizantes dessa seara. No campo trabalhista, tais princípios fornecem diretrizes hermenêuticas indispensáveis para a solução de conflitos, sobretudo diante de lacunas legislativas ou de colisões entre regras. São eles que dão coerência à seara laboral e determinam sua função teleológica, equilibrar a relação estruturalmente desigual entre capital e trabalho (Tartuce, 2021).

Garcia (2020) reforça essa ideia ao classificar o Direito do Trabalho como ciência autônoma. A autonomia não é meramente formal, ela resulta da existência de princípios próprios, que particularizam a disciplina e justificam tratamentos jurídicos diferenciados.

No que tange a matéria específica da legislação trabalhista, os princípios têm como função instruir, interpretar e normatizar a aplicação da CLT. Os principais princípios do Direito do Trabalho, que devem ser observados, segundo Américo Plá Rodrigues (2015) são: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé.

Primeiramente, à luz das explicações de Garcia (2020), tem-se o princípio da Primazia da Realidade. Reza o autor que entre o documento e o vivido é o segundo que prevalece. Nem sempre os contratos de trabalho revelam as verdadeiras intenções do empregador e é por isso que, em busca da proteção ao vulnerável, tem-se que o fato prevalece.

Calvo (2020) advoga que o princípio da proteção reforça a lição de que o trabalhador é a parte que necessita de amparo diferenciado e que, não raras vezes, termina por ser desrespeitado por aquele que o contrata. O princípio da proteção, nessa linha, contempla que a dogmática trabalhista necessita ostentar um conjunto de valores e comportamentos apto a tutelar quem é fragilizado e não potencializar as dificuldades naturalmente existentes.

Tartuce (2021) consuma que os contratos possuem cláusulas que podem, a depender dos elementos do caso concreto, ser revisadas a fim de proporcionar uma readequação entre conteúdo e fato social. Esses contratos e a possibilidade de alteração visam não provocar distinções exacerbadas entre as partes.

Lógica semelhante existe no direito trabalhista: Calvo (2020) aborda que o contrato pode, sim, ser mudado. Entretanto, essa alteração é vedada, se servir para lesar interesses de algum dos polos, normalmente o do trabalhador. Vê-se, pois, que esse princípio se comunica com o da proteção: é por proteger o contratado que não se pode admitir atitudes violentadoras ao mínimo existencial que o serve.

Garcia (2020) ensina que o princípio da Continuidade da Relação de Emprego diz que, como regra, o vínculo se pressupõe existente e inalterado. Tartuce (2021) estatui que uma empresa tem inúmeras funções atreladas à sociedade e à economia. Nessa perspectiva, a organização privada auxilia na geração de emprego e, por conseguinte, na movimentação da economia, sendo ambas de interesse para o Estado.

Posto isso, é válido que, para todos os fins, se considere a continuidade da relação de emprego e todos os benefícios sociais, econômicos e previdenciários que ela torna possível acontecerem. Schiavi (2024) elucida que, com o Princípio do *In dubio Pro Operario*, na dúvida a respeito de uma situação concreta, o magistrado deve optar pelo caminho que favoreça o empregado, por ser esta a parte mais frágil da dinâmica trabalhista.

Segundo Calvo (2020), no que se refere ao Princípio da Irrenunciabilidade do Direito, o autor discorre que o mesmo assegura ao trabalhador o dever de não abdicar das suas prerrogativas, já que elas são fruto de conquistas históricas e do respeito aos direitos fundamentais. Dessa maneira, não preservá-los é o mesmo que ratificar, implicitamente, a arbitrariedade e o autoritarismo de uma parte naturalmente mais forte sobre outra presumidamente mais fraca.

Esse princípio está contido no artigo 9º da CLT, indicando que os atos praticados com o objetivo de falsear a aplicação das disposições contidas nesta consolidação irão prevenir ou permitir fraudes, eles são nulos e sem efeito. (Tartuce, 2021)

A Aplicação da Norma mais favorável assegura que em relação à dúvida objetiva sobre qual norma trabalhista aplicar no caso concreto, deve prevalecer aquela que melhor abastecer às expectativas do trabalhador (Schiavi, 2024). Calvo (2020) acorda que, por meio do Princípio da Condição mais Benéfica, só é tolerada a alteração fática da relação trabalhista quando for mais relevante aos interesses da parte contratada, o trabalhador.

O princípio da boa-fé está presente em todos os ramos do direito, não sendo exclusividade do direito do trabalho, uma vez que o sujeito é sempre obrigado, em todas as relações jurídicas, a atuar segundo os ditames da boa-fé, resguardados os seus direitos e deveres derivados em termos de satisfazê-los. (Martinez, 2023)

Américo Plá Rodrigues (2015, p. 25) destaca que a boa-fé se refere a:

Conduta de quem acredita estar efetivamente cumprindo seu dever. Ele assume uma posição de honestidade e honestidade no comércio legal, pois implica em plena consciência para não enganar, prejudicar ou causar danos. Além disso, implica a crença de que as operações são realizadas normalmente, sem dolo, sem abusos ou falsas declarações.

Esses e outros princípios (intangibilidade salarial, inalterabilidade contratual lesiva, razoabilidade das jornadas, etc.) materializam o dever constitucional de proteção ao trabalho, servindo como filtros de validade tanto para a legislação infraconstitucional quanto para práticas empresariais inovadoras. (Tartuce, 2021)

Entre esses princípios é possível visualizar uma integração e um diálogo no sentido de que todos eles convergem para o bem do trabalhador e pelo afastamento de normas e situações que não levem em consideração a hipossuficiência desse polo quando comparado à posição social e moral do empregador.

A Constituição Federal também discorre sobre a proteção ao direito dos trabalhadores através de diversos princípios. Portanto, se a Constituição Federal tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (inc. III do art. 1º.), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inc. IV do art. 1º.), se constitui como objetivo fundamental construir uma sociedade livre, justa e solidária (inc. I do art. 3º.), garantir o desenvolvimento nacional (inc. II do art. 3º.), erradicar a pobreza e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inc. IV do art. 3º.), se valoriza o trabalho humano de forma a assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170), por certo que os órgãos do Poder Executivo são os responsáveis pela implementação das ações governamentais tendentes a tornar efetivos esses direitos. (Delgado, 2020)

Compreende-se, portanto, que os princípios da legislação trabalhista são normas que constituem a ordem jurídica nesse ramo, e estão firmados nos preceitos da Constituição Federal de 1988, onde um de seus principais eixos está alicerçado em um princípio humanista. A referida Carta Magna não determinou expressamente os respectivos princípios do Direito Trabalhista, no entanto, no artigo 1º, III (dignidade humana) e IV (valores sociais do trabalho), já deixa explícito que as leis trabalhistas terão que respeitar à dignidade humana do empregado, como também aspirar aos valores sociais do trabalho. (Tartuce, 2021)

Martinez (2023) discursa sobre a importância da CLT, mencionando que a mesma consolida a proteção jurídica ao trabalhador e expressa valores sociais e constitucionais. Nas palavras de Delgado (2020), a CLT foi um marco na medida em que passou a ser uma referência para a aplicação dos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores ao longo de décadas de luta.

Entretanto, Bahia (2020) discute que, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe mudanças que, segundo diversos estudiosos, podem ser vistas como transgressões a esses preceitos constitucionais. Cassar (2017) argumenta que a flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas, além de enfraquecer os princípios constitucionais, promove a mercantilização do trabalho, a redução a um custo a ser minimizado e não como um direito fundamental.

Já Antunes (2018) observa que as mudanças inseridas pela Reforma representam um alinhamento à lógica neoliberal, em que o valor social do trabalho é substituído pela primazia do lucro, levando à precarização das condições laborais e ao aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores.

Segundo Calvo (2020), o neoliberalismo configura-se como uma nova racionalidade do capitalismo contemporâneo, um paradigma que redefine as bases do governo e da economia. Para o autor, o neoliberalismo não se configura somente como uma política econômica, mas, como uma racionalidade governamental que posiciona o Estado como atuante na organização da sociedade e na formulação de legislações, mesmo que, paradoxalmente, defende a redução da intervenção estatal na economia formal.

Esse modelo de governança, como destacam Vilanova e Vargas (2023), está associado a uma crise estrutural do capitalismo contemporâneo. As respostas neoliberais a essa crise têm consequências para os trabalhadores, como a intensificação da precarização e a flexibilização dos direitos sociais e trabalhistas. No Brasil, essas transformações se manifestaram de maneira contundente, com mudanças na estrutura do mercado de trabalho nas últimas décadas.

Diante do contexto de crise econômica e política, agravado por altas taxas de desemprego e informalidade, o Brasil aprovou a reforma trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, justificada como uma medida para modernizar as relações de trabalho e estimular a criação de empregos, que trouxe alterações nas legislações trabalhistas. (Dutra; Lima, 2023)

Embora apresentada como solução para fomentar a competitividade e atrair investimentos, a reforma trabalhista é alvo de críticas, pois segundo Vilanova e Vargas (2023), está evidenciando as desigualdades sociais e a vulnerabilidade dos trabalhadores. Ao flexibilizar direitos fundamentais, a reforma enfraqueceu a proteção jurídica do trabalhador, abrindo espaço para relações de trabalho mais precárias. No entanto, importante trazer que, ainda com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, os princípios fundamentais da CLT devem servir como base para as relações de trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de condições laborais dignas.

3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS

Os argumentos apresentados em defesa da reforma trabalhista apelam à ideia de que as alterações na legislação são “modernas” e “necessárias” para adequar o mercado de trabalho às dinâmicas contemporâneas. No entanto, essas mudanças resgataram traços de uma longa história de desigualdade e exploração no âmbito laboral.

Marília (2017, p. 15) traz em sua cartilha a breve história sobre a conquista dos direitos trabalhistas no Brasil, e explica como eram feitas as formas de contratação antes da legislação:

Antes da “invenção” do direito do trabalho na segunda metade do século XIX e, portanto, antes do surgimento da maquinaria regulatória das relações de trabalho, o trabalho era tratado como mercadoria e fator de produção no interior do pensamento econômico liberal [...] O idioma do trabalho livre foi instrumentalizado para impedir qualquer intromissão do poder público nas relações de trabalho, em nome da vontade dos contratantes, supostamente livres e iguais para celebrarem acordos de caráter privado, sem mediações estatais. Desse modo, a relação entre empregado e empregador aparecia como uma troca voluntária entre sujeitos iguais, numa operação contratual inscrita na ordem privada.

Contudo, a regulação das relações de trabalho, ao longo do tempo, buscou equilibrar essa lógica e proteger os direitos dos trabalhadores, mas a reforma trabalhista ocorrida reverteu parte dessas conquistas, com o retorno de práticas que fragilizam ainda mais a posição do trabalhador.

Neste contexto, a precarização do trabalho surge como tema de discussão nesse tópico, caracterizando-se por relações laborais instáveis, direitos flexibilizados e vínculos fragilizados, fatores que aumentam a vulnerabilidade do trabalhador, como discutido anteriormente. Portanto, esse tópico analisa como a precarização contribui para o detimento da segurança e da dignidade do trabalho.

A precarização do trabalho, conceito que se consolida na literatura a partir dos estudos de Ricardo Antunes (2018) e de discursos como os de Giovanni Alves e Ana Celeste Casulo (2018), descreve o movimento de erosão dos pilares do emprego protegido, com repercussões sobre a garantia dos direitos assegurados no art. 7º da Constituição Federal.

Importante mencionar que, a reforma trabalhista não disciplinou de forma expressa o trabalho em plataformas digitais, por exemplo, mas propiciou à precarização do trabalho, a partir, por exemplo, o que explica Carvalho (2017, p. 3-6):

Artigo 611-A busca flexibilizar os dispositivos sobre a jornada de trabalho (itens I, II, II, X e XI) e sobre a remuneração (itens V, IX, XIV e XV) [...] O Artigo 443 e §3º, e 452-A da CLT cria a figura do trabalho [...] e a possibilidade de contratação de autônomo exclusivo (art. 442-B), assim, legitimou formatos contratuais nos quais a disponibilidade do trabalhador é fracionada conforme a demanda, deslocando-lhe o risco do negócio. Cabe pontuar também sobre a reforma permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado (art. 611-A), retirando a densidade normativa de garantias mínimas, tornando-as mais suscetíveis a renúncia ou redução em acordos individuais

Antunes (2018, p. 156) complementa essa percepção e explica que se o século XX já havia sido marcado por aquilo que ele denomina “a era da degradação do trabalho, a virada para o século XXI introduz, modalidades ainda mais sofisticadas de flexibilização, orientadas por lógicas de mercado que deslocam riscos e custos para o trabalhador”.

Assim, verifica-se a consolidação de um modelo que esvazia conquistas do Direito do Trabalho, como o salário-mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro, FGTS e proteção previdenciária. Sob tal nota, na ordem jurídico-laboral brasileira, a ausência ou a perda de inserção estável no mercado de trabalho gera, conforme adverte Dias (2022), uma dupla dimensão de insegurança: objetiva, por comprometer a subsistência material, e subjetiva, por corroer a identidade profissional e os vínculos de sociabilidade.

A situação expõe o trabalhador a sucessivos ciclos de emprego e desemprego, fenômeno que o autor denomina “desfiliação” ou “dissociação social”, evidenciando a fragilidade estrutural que decorre da intermitência contratual. À luz do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88), essa volatilização das garantias representa violação a centralidade conferida ao emprego como eixo

de inclusão social e de efetivação dos direitos fundamentais previstos no art. 6º da Constituição. (Silva, 2025)

Araújo *et al.* (2021), amplia essa análise ao identificar uma “nova precarização social do trabalho”, caracterizada pela institucionalização da flexibilização contratual e pela reconfiguração de formas de exploração. A autora enfatiza que a precariedade contemporânea não se limita à supressão de direitos formais; ela se manifesta em dispositivos empresariais capazes de deslocar riscos econômicos ao trabalhador, fenômeno que se agrava com a intermediação algorítmica típica das plataformas de entrega.

Sob a ótica dogmática, essa tendência colide com o princípio da proteção, pedra angular do Direito do Trabalho, tal como explicitado por Delgado (2020). O autor assevera que o primado da realidade e a indisponibilidade dos direitos sociais impõem ao intérprete identificar, além da subordinação jurídica clássica, novas formas de dependência econômica e tecnológica, entre elas o controle algorítmico de desempenho, típico das plataformas digitais.

Vólia Bomfim Cassar (2022, p. 69) converge nesse ponto ao destacar que a “externalização de riscos, o fracionamento da jornada e a remuneração variável por demanda configuram “subordinação estrutural”, apta a atrair a incidência dos arts. 2º e 3º da CLT, ainda que sob roupagens contratuais ditas autônomas”.

Na mesma linha, Kalil (2020), analisando a chamada *gig economy* europeia, advertem que o deslocamento do *locus* de trabalho para o espaço virtual não retira o caráter fático de dependência; apenas o oculta sob métricas e reputações digitais. Para esses autores, a supressão de direitos como férias remuneradas, FGTS e cobertura previdenciária representa uma transferência ilegítima de custos empresariais ao trabalhador, fenômeno denominado “*fissured workplace*”, hoje replicado em escala global.

Assim, as implicações jurídicas da precarização revelam-se em dois planos indissociáveis. No plano individual, o trabalhador perde acesso à seguridade social (INSS), ao repouso remunerado, ao décimo terceiro salário e às verbas rescisórias, assumindo integralmente os riscos da atividade econômica, em violação ao art. 2º da CLT. No plano coletivo, assiste-se à fragilização do sistema previdenciário e ao aumento da concorrência desleal, pois empresas que terceirizam ou “uberizam” sua força de trabalho reduz custos à custa de direitos fundamentais, como adverte Otávio Pinto e Silva (2023).

Tais efeitos comprometem a própria eficácia da função social da empresa, princípio de hierarquia constitucional (Fonseca, 2017). Assim, percebe-se um processo de precarização que transferiu os custos e os riscos da atividade econômica ao trabalhador, corroendo garantias históricas e enfraquecendo a seguridade social em seus planos individual e coletivo. Contudo,

a flexibilização jurídica abre caminho para que modelos de intermediação tecnológica proliferem sem o contrapeso das proteções instituídas, reconfigurando a subordinação e dificultando a aplicação dos princípios da proteção e da primazia da realidade. À luz dessa degradação na norma legislativa, faz-se necessário compreender como a chamada “uberização” se insere nessa discussão.

4 UBERIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE ENTREGADORES E AS EMPRESAS DE APLICATIVO

A questão atinente à natureza jurídica da relação estabelecida entre as plataformas digitais de intermediação e os colaboradores que prestam serviços deve ser discutida, pois a mesma é vista como enigma para a ciência do Direito. Trata-se de uma relação *sui generis*, que desafia as categorias dos contratos de trabalho e de prestação de serviços, exigindo da dogmática civilista e trabalhista um esforço de reconstrução conceitual. Contudo, a priori, vale pontuar sobre as novas formas de trabalho, observadas no cotidiano urbano, que se fundamenta na lógica do capitalismo contemporâneo. Em um contexto de mudanças no mercado de trabalho, essas formas de relação de trabalho, pautadas pela desproteção, como é o caso da chamada "uberização" do trabalho. O termo é discutido na literatura científica referindo-se à informalização do trabalho, e que Abílio. (2021, p. 580):

[...] refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.

Como o próprio nome sugere, o termo “uberização” faz referência à Uber, uma empresa de tecnologia que conecta motoristas a passageiros por meio de uma plataforma digital. Os motoristas, chamados de “parceiros”, acessam o aplicativo apenas quando desejam trabalhar, exemplificando um modelo de trabalho flexível e autônomo (Slee, 2019).

Dessa forma, Fonseca (2017) conceitua a "uberização" como um modelo de utilização de plataformas digitais que conecta trabalhadores independentes a consumidores de bens ou serviços.

Assim como a Uber, é possível citar a 99pop, Ifood, Rappi, Loggi, Cabify, Amazon Flex, dentre outras que, segundo Camargo (2022), terceirizam sua força de trabalho, transferindo aos colaboradores autônomos os riscos inerentes à atividade, sem lhes assegurar, em regra, as garantias trabalhistas tradicionais, valendo-se de contratos de adesão que mascaram uma relação de dependência econômica e estrutural.

Nesse novo cenário, a expansão dos aplicativos de entrega exemplifica como o uso intensivo de tecnologias digitais e algoritmos aprofunda a assimetria entre capital e trabalho, convertendo a autonomia propalada pelas plataformas em aparência de liberdade contratual. De acordo com Antunes (2018), essa forma de organização transforma os trabalhadores em microempreendedores individuais (MEI) que assumem todos os riscos de suas atividades, enquanto as empresas detêm o controle das operações sem vínculos empregatícios.

Dias (2020) exemplifica essa forma de trabalho citando pessoas que prestam serviços para aplicativos como Uber e iFood, sem garantia de direitos trabalhistas. Nesse mesmo sentido, Delgado (2020) aponta que a retórica de autonomia disseminada pelo discurso neoliberal mascara uma subordinação de novo tipo, fundada em mecanismos de gestão por demanda, *ratings* e geolocalização, que esvaziam o conteúdo material do contrato de trabalho e afrontam princípios como o da continuidade da relação de emprego e o da proteção.

O resultado é a consolidação de um ambiente jurídico em que o trabalhador, desprovido de FGTS, férias remuneradas, décimo terceiro salário e cobertura previdenciária, se converte em “microempreendedor de si mesmo”, arcando integralmente com os custos de atividade e com os riscos inerentes à operação, em evidente contrariedade às garantias constitucionais e aos parâmetros traçados pela Convenção nº 158 da OIT sobre término de emprego (Slee, 2019). Sobre essa forma de trabalho, Araújo (2018, p. 48) traz suas considerações:

[...] o termo, assim como outros semelhantes, cada vez mais presentes nas formas de trabalho características do capitalismo contemporâneo, tem como finalidade disseminar a ideia de autonomia, liberdade; de despertar a confiança do trabalhador em si mesmo e fazê-lo acreditar, ilusoriamente, que não se encontra em posição de subordinação e nem tampouco tem sua força de trabalho explorada de alguma forma. Portanto, de empregados passam a “colaboradores”, “parceiros” das grandes empresas, como se a particular ausência de cada um deles promovesse alguma espécie de impacto nos negócios quando, na realidade, o que se tem é uma interminável lista de espera de inúmeras outras pessoas almejando a possibilidade de assumir aquele posto.

Em perspectiva com o tema, vale pontuar sobre o Recurso Extraordinário (RE) nº 1446336, tema 1291, de relatoria do ministro Edson Fachin, que está em tramitação no Superior

Tribunal Federal (STF), para decidir se existe vínculo empregatício entre "motoristas de aplicativo" e empresa criadora e administradora da plataforma digital. (Brasil, 2023)

A corte já promoveu audiências públicas, recebendo manifestações de economistas, juristas, sindicatos e associações empresariais, o que confirma o impacto da causa: qualquer decisão formará precedente obrigatório para milhares de ações que hoje tramitam na Justiça do Trabalho e nos tribunais superiores. Entre os pontos em debate estão (i) a compatibilidade da subordinação "algorítmica" com a noção clássica de subordinação jurídica prevista nos arts. 2.º e 3.º da CLT; (ii) o deslocamento dos riscos do empreendimento para o trabalhador; e (iii) a incidência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana sobre relações mediadas por tecnologias digitais. (Brasil, 2023)

Enquanto o mérito do Tema 1291 não é definitivamente julgado, o STF tem formado jurisprudência individual, mas reiterada, que tende a negar o vínculo. Cita-se, portanto, a decisão do ministro Gilmar Mendes que anulou acórdão do TRT-3 (MG) e excluiu o reconhecimento de vínculo entre um motorista da Cabify e a plataforma, extinta no Brasil. Gilmar invocou precedentes que admitem a terceirização e a contratação de autônomos exclusivos, concluindo que "a CLT não está preparada para regular o trabalho por aplicativo", razão pela qual, na sua visão, deve-se privilegiar a liberdade contratual à luz do art. 170 da Constituição. Assim como em temas de reforma trabalhista ou eleitoral, cabe ao STF estabelecer balizas constitucionais quando o legislador ainda não disciplinou a matéria. (Santos, 2023)

Sobre a reforma trabalhista, na perspectiva de Fonseca (2017), a mesma contribuiu para a institucionalização de práticas que facilitam a uberização. Ao flexibilizar direitos e modalidades regulamentares como o trabalho intermitente e a contratação de autônomos, a reforma ampliou a possibilidade de exploração de trabalhadores sob a lógica de menor proteção social. A flexibilização, segundo Delgado (2020), fortaleceu a desresponsabilização das empresas sobre as condições de trabalho, promovendo a informalidade e a instabilidade laboral.

Além da precarização das condições de trabalho, a uberização tem levado ao enfraquecimento da negociação coletiva e da organização sindical, dificultando a luta por melhores condições de trabalho. (Dias, 2020)

Como explica Slee (2019), a dependência tecnológica e a ausência de vínculo empregatício criam um cenário de desigualdade estrutural, onde os trabalhadores ficam à mercê das regras impostas pelas plataformas digitais. A partir do exposto, entende-se que a precarização do trabalho moderno, tem se manifestado nas diferentes formas de trabalho. Com a flexibilização das relações de trabalho, a segurança jurídica, as garantias trabalhistas e a

previsibilidade na jornada e empregos cedem lugar a um cenário em que os trabalhadores ficam vulneráveis à instabilidade, à subordinação camouflada e à falta de proteção social.

De um lado, as plataformas apresentam-se como intermediárias, aproximando o consumidor e o prestador autônomo, sob a roupagem de contratos de adesão. Invocam, assim, a autonomia privada e a liberdade de contratar como fundamento legitimador de sua atuação, amparadas pelo art. 421 do Código Civil, que consagra a liberdade contratual e a função social do contrato (Lima, 2022).

Todavia, de outro lado, observa-se que as empresas estabelecem critérios de desempenho, exercem controle sobre tarifas, roteiros e prazos, e até mesmo colocam penalidades em caso de descumprimento, apresentando um poder diretivo que aproxima essa relação da lógica empregatícia, ainda que despida de formal reconhecimento (Camargo, 2022).

Nesse diapasão, não há como se negar que o modelo de negócio das plataformas digitais gera benefícios e lucratividade concentrados nas empresas detentoras da tecnologia, ao passo que transfere os ônus e riscos aos colaboradores, que permanecem expostos a acidentes, perdas financeiras e situações de vulnerabilidade sem a devida proteção jurídica. Assim, o trabalho, que deveria ser um instrumento de dignidade, acaba por se transformar em uma mercadoria, onde os trabalhadores ficam expostos a condições mais precárias.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente investigação científica assenta-se em uma abordagem de cunho qualitativo, visto que seu objetivo não é a mensuração de dados, mas a interpretação e compreensão de um fenômeno social e jurídico complexo, qual seja, a reconfiguração das relações de trabalho na era das plataformas digitais. O método de abordagem central é o dialético, este método se justifica pela própria natureza do objeto de estudo, que se revela em sua tensão e contradição fundamental entre o conflito hermenêutico, de um lado, os princípios constitucionais da livre iniciativa e da liberdade contratual (Art. 170, CF/88) e, de outro, os princípios da valorização social do trabalho, da dignidade humana e da função protetiva do direito laboral (Art. 1º, III e IV, e Art. 7º, CF/88).

A pesquisa, portanto, avança ao analisar a síntese (imperfeita e em disputa) que emerge dessa antítese, manifestada na figura do "proletariado digital". Auxiliarmente, o raciocínio lógico empregado é o dedutivo, partindo-se da análise das normas e princípios gerais e abstratos do direito do trabalho para se alcançar a análise do fenômeno particular e concreto da "uberização".

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é classificada como bibliográfica e documental, a pesquisa bibliográfica permitiu a construção do referencial teórico e a compreensão do estado da arte. Foram mobilizadas doutrinas clássicas e contemporâneas do direito do trabalho, bem como a produção sociológica no tema a fim de conceituar a precarização e a subordinação algorítmica. A pesquisa documental constituiu o núcleo da análise empírica e jurídica. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo sobre um *corpus* documental dividido em duas frentes: análise legislativa com Investigação das fontes normativas primárias Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho para estabelecer o paradigma protetivo.

Foi feita também a análise jurisprudencial mapeando a "tensão dogmática" nos tribunais, focando-se em decisões de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT-16 e TRT-9) e, centralmente, nas controvérsias em trâmite no Supremo Tribunal Federal notadamente o Tema 1291 e Reclamações Constitucionais, que definem o epicentro do debate sobre a (in)existência do vínculo empregatício. Dessa forma, o percurso metodológico foi estruturado para permitir não apenas a descrição do fenômeno da uberização, mas para posicioná-lo criticamente dentro do debate jurídico-constitucional contemporâneo.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Ao longo deste trabalho, discutiu-se como a ausência de garantias trabalhistas repercute na vida dos trabalhadores em plataformas digitais no que tange à precarização das condições de trabalho e à fragilização das relações laborais. A falta de um vínculo empregatício e o não reconhecimento dos direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) potencializa a vulnerabilidade dos trabalhadores, que ficam desprovidos de direitos como FGTS, férias, 13º salário e cobertura previdenciária, em flagrante desconformidade com os princípios basilares do Direito do Trabalho. Como observa Delgado (2020), a CLT constitui repositório de direitos fundamentais e princípios de ordem pública, cuja finalidade é a proteção do trabalhador como parte hipossuficiente da relação contratual.

O que se observa, como resultado, é o número de ações judiciais movidas por trabalhadores que buscam na Justiça do Trabalho o reconhecimento de vínculo empregatício e o devido acesso às garantias que lhes são desrespeitadas pelas empresas de plataformas digitais. Assim, cumpre destacar aqui, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, em que o trabalhador pleiteou judicialmente o reconhecimento de vínculo empregatício com a plataforma de aplicativo de entrega Ifood:

MOTORISTA DE APLICATIVO. OPERADOR LOGÍSTICO (OL). RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA. PERÍODO DE 16/01/2021 A 09/07/2021. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DE SERVIÇOS (IFOOD). Diante da prova dos autos, há de ser mantido o reconhecimento do vínculo empregatício com a primeira reclamada (empresa prestadora de serviços de entrega), quanto ao primeiro período de labor, responsabilizando subsidiariamente a segunda reclamada (iFood), por nítida terceirização e falha na fiscalização contratual, em contraposição à tese de mero contrato de intermediação, sendo que o serviço foi de fato prestado. APLICATIVO IFOOD. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O ENTREGADOR NUVEM. PERÍODO DE 10/07/2021 A 28/05/2022. Segundo a prova dos autos e as circunstâncias peculiares que revestem a prestação de serviços do reclamante como entregador "nuvem", há de ser reconhecida a vinculação direta com a empresa iFood, nos moldes da legislação trabalhista (arts. 3º e 6º da CLT). Recurso Ordinário da 2ª reclamada conhecido e parcialmente provido. (Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16: 0017351-03.2022.5.16.0015, Relator.: MARCIA ANDREA FARIAS DA SILVA, Data de Publicação: 19/02/2024)

Observa-se que foi reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma iFood, configurando relação de emprego, apesar da tese de contrato de intermediação. A decisão se baseou na prova dos autos, que demonstrou a subordinação e a prestação de serviços, elementos para caracterizar a relação de emprego, que corrobora a percepção de Ricardo Antunes (2018), que destaca que, no contexto da uberização, a subordinação não se manifesta apenas fisicamente, mas também por meio de controle algorítmico, exacerbando a necessidade de adaptar as normas trabalhistas à nova realidade do trabalho digital.

O entendimento anteriormente citado segue a linha de raciocínio de outros processos, como na recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que fortalece a interpretação de que a relação de subordinação, mesmo mediada por plataformas digitais, caracteriza vínculo empregatício e a responsabilização das empresas pelas obrigações trabalhistas devidas:

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTOBOY. INTERMEDIADOR/OPERADOR LOGÍSTICO DO IFOOD (SISTEMA "OL"). 1. Para o reconhecimento do vínculo de emprego, como é cediço, faz-se necessária a presença concomitante de todos os requisitos definidores previstos nos artigos 2º (alteridade - não assunção dos riscos da atividade econômica) e 3º da CLT (pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade). 2. Considerando que, na defesa, o reclamado não nega, especificamente, a prestação de serviços, limitando-se a alegar que os serviços lhe foram prestados pelo autor na condição de autônomo, é da empresa o ônus de provar que a relação jurídica não era de emprego, fato impeditivo dos direitos postulados (art. 818, inciso II, da CLT e art. 373, I, do CPC), do qual, todavia, não se desvincula o conteúdo. 3. De acordo com a prova oral produzida no caso em apreço (princípio da primazia da realidade), o réu (Operador Logístico) trata-se de empresa contratada pela plataforma "iFood" para organizar e gerenciar uma frota de entregadores fixos - a exemplo do reclamante -, os quais prestam serviços de forma habitual (não eventuais), por quanto relacionados aos fins sociais do reclamado, com subordinação e mediante

remuneração por esta efetuada, nos moldes previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. 4º Recurso ordinário do reclamante ao qual se dá provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0001513-73.2022.5.09.0028 Relator.: ADILSON LUIZ FUNEZ, Data de julgamento: 21/09/2023, 3º Turma, Data de Publicação: 22/09/2023).

Como observado, a jurisprudência pauta-se na primazia da realidade, que prevalece sobre a forma contratual, reconhecendo que a natureza jurídica da relação empregatícia, dada a subordinação e a interação com a empresa. A interpretação corrobora com a percepção de Delgado (2020), que discursa que, no Direito do Trabalho, o vínculo de emprego deve ser reconhecido pela realidade fática da relação, independentemente da nomenclatura adotada pelas partes, aplicando o princípio da primazia da realidade. O autor afirma que a subordinação configura uma das condições para o vínculo empregatício, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da CLT.

Essa seção do trabalho não visa exaurir todas as decisões judiciais que envolvem a temática da precarização do trabalho e o reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais, uma vez que a quantidade de litígios e jurisprudência acerca deste tema tem tomado grandes proporções. Contudo, visa-se discorrer sobre o debate travado nos tribunais, evidenciando a fragilidade da parte hipossuficiente, denominado trabalhador, que, em sua grande maioria, não encontra na legislação vigente proteção suficiente para as novas formas de relação de emprego.

Diante da discussão sobre a natureza jurídica das relações estabelecidas entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais, representa uma das mais relevantes manifestações contemporâneas do conflito entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e da liberdade contratual conforme artigo 170, caput e inciso IV, e os direitos sociais do trabalhador explícito no artigo 7º, caput e incisos, ambos da Constituição Federal de 1988.

De acordo com Supremo Tribunal Federal (2023) a análise do tema 1291 evidencia que a relação entre plataformas digitais e trabalhadores deve ser examinada à luz dos princípios da livre iniciativa e da liberdade contratual, previstos no artigo 170 da constituição Federal. Contudo, essa tensão entre a liberdade contratual e a proteção ao trabalho expressa a crise dogmática que o Direito do Trabalho enfrenta diante das novas formas de organização produtiva, características da chamada uberização da economia.

A fim de uniformizar a interpretação sobre a existência, ou não, de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas que administram plataformas digitais, foi reconhecida repercussão geral no Recurso Extraordinário nº 1.446.336 (tema 1291) e ainda está em aberto a conclusão definitiva, em virtude da intensa controvérsia doutrinária e

jurisprudencial. Pois coloca dois vetores constitucionais de igual hierarquia em confronto, de um lado livre iniciativa e liberdade contratual baseada na ordem econômica em contrapartida a valorização social do trabalho humano, baseada no artigo 1º, IV da CF/88.

O STF reafirmou a licitude da terceirização de qualquer atividade econômica, valorizando a autonomia das partes e a liberdade contratual nas relações de trabalho, essa orientação foi consolidada em precedentes como o RE 958.252/MG (Tema 725), que declarou a licitude da terceirização de qualquer atividade, e em julgamentos como a ADPF 324 e na ADC 48, reconheceu que a Constituição não impõe modelo único de contratação, admitindo múltiplas formas de relação laboral. (STF, 2018)

Pois, em essas decisões foram fundamentas recorrentes que a liberdade de contratar integra o núcleo essencial da livre iniciativa, princípio estrutural da ordem econômica.

Seguindo o mesmo raciocínio, os tribunais inferiores ao julgarem demandas envolvendo plataformas digitais, tem sustentando o mesmo modelo, que o contrato firmado entre motoristas e empresas de aplicativo é uma relação civil autônoma, firmada na liberdade de escolha e ausência de subordinação tradicional. Inclusive, o STF em decisões monocráticas e reclamações constitucionais, como a RCL 60.347, já suspendeu acórdãos da Justiça do Trabalho que haviam reconhecido vínculo empregatício, afirmando que tais decisões contrariavam precedentes de repercussão geral que consagram a liberdade de organização das relações laborais no contexto da economia de mercado.

Com isso, nota-se, que a aplicação ampliada do princípio da liberdade contratual ao trabalho mediado por plataformas suscita importantes críticas de ordem jurídica e social. Mesmo que o discurso da autonomia e do empreendedorismo individual seja formalmente coerente com a lógica do art. 170 da CF/88, ele não reflete as condições materiais reais de trabalho impostas por essas plataformas. Segundo Silva (2024) a ilusória liberdade contratual é fortemente limitada por mecanismos de controle algorítmico, avaliações automáticas, bloqueios unilaterais e precificação dinâmica, instrumentos que configuram formas contemporâneas de subordinação tecnológica e econômica. Assim, ainda que o contrato se apresente como uma relação civil de prestação de serviços, a realidade empírica demonstra a presença de elementos típicos da relação de emprego, notadamente a dependência econômica e a ausência de poder de negociação efetivo por parte do trabalhador.

Como bem destaca Slee (2019), a subordinação estrutural das plataformas digitais exige que o Direito do Trabalho seja revigorado para abranger essa realidade. Dessa forma, resta claro que o trabalhador, ao ser privado das garantias da CLT, não encontra alternativa senão

recorrer ao Judiciário para fazer valer seus direitos, que são negados ou ignorados pelas empresas, em violação ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88).

A realidade, por conseguinte, traz à tona a necessidade do Direito do Trabalho se atualizar, adaptando-se aos novos paradigmas do mercado de trabalho e, assim, garantir a efetividade dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição e pela CLT, de modo que os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato firmado, possam usufruir da proteção social que sempre foi a pedra angular da legislação trabalhista (Antunes, 2018).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou que a flexibilização do trabalho, estimulada pela difusão das tecnologias digitais e pela expansão da economia compartilhada, introduziu novas dinâmicas no mercado, assim como acelerou a formação de relações juridicamente frágeis, sobretudo no segmento dos entregadores vinculados a plataformas de aplicativo.

A retórica empresarial de autonomia e empreendedorismo, ancorada em modelos algorítmicos de gestão, tem servido de subterfúgio para contornar o regime protetivo previsto na Constituição Federal, deslocando para o trabalhador o ônus econômico e o risco da atividade, em afronta aos princípios da proteção, da continuidade e da primazia da realidade que estruturam o Direito do Trabalho.

Constatou-se, ainda, que o desmonte dos direitos trabalhistas, materializado em reformas normativas que relativizam a subordinação e fragilizam as instituições fiscalizatórias, intensifica a precarização das condições de empregabilidade, pela ausência de garantias como FGTS, férias remuneradas, décimo terceiro salário e cobertura previdenciária.

Isso, porque, o modelo de contratação mediado por aplicativos reincide em práticas que remontam ao informalismo pré-CLT, recolocando os trabalhadores em posição de vulnerabilidade perante o poder econômico das plataformas, efeitos esses que contrariam os avanços sociais conquistados desde 1988, pois esvaziam o conteúdo material do direito fundamental ao trabalho digno.

Por derradeiro, verifica-se que a violação reiterada dos princípios norteadores do Direito do Trabalho e a ausência de proteção social resulta no desamparo de milhões de trabalhadores por aplicativo, comprometendo a efetividade das normas constitucionais, mas também a coesão do tecido produtivo nacional. É necessário, portanto, uma releitura dos critérios de subordinação, capazes de abranger as dependências tecnológica, econômica e algorítmica, bem como o fortalecimento das instituições de tutela coletiva, de modo a

reconstituir o patamar civilizatório mínimo assegurado pela Carta Magna e a compatibilizar inovação tecnológica com justiça social do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização e juventude periférica:** desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. Novos estudos CEBRAP, v. 39, p. 579-597, 2021. Disponível em: https://novosestudos.com.br/wp-content/uploads/2020/12/07_artigo_abilio_118_p578-597.pdf. Acesso em: 29 set. 2025.

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

ARAÚJO, José Júlio César et al. **Uberização:** uma análise a partir de três categorias marxistas. Contribuciones a las Ciencias Sociales, v. 1, n. 8, p. 189-209, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9526470>. Acesso em: 29 set. 2025.

ARAÚJO, Marina Martins De. **Reforma trabalhista em tempos de “uberização”:** Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho? 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Gestão Pública Para o Desenvolvimento Econômico e Social) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. . Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59729662/TCC_Marina_Reforma_Trabalhista_Uberização20190614-58380-bspuo5-libre.pdf?1560542000=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DREFORMA_TRABALHISTA_EM_TEMPOS_DE_UBERIZAÇÃO.pdf&Expires=1762988774&Signature=ekZc6Bddt3~lKyP7l~TfVsZUZkKKY6mHus8Sfju5tdy4ZaZwqlGqqSDlrZ6dO79L7E8uHfhYeZ0wtHi-LIRjs4rWcupkOl5gMrC3UvoLERgnChcNtt0KYPfOCfe0jqi0qz0O-7VjqzbFHSJejC~bUbsGo3cT1FOz~1nN1cixtu4m5che6sDuqV87~-aJeuUj3EeiyacVWFIJ3nylF6piLp4HZ8M4hEJQXrEbKMiSm3fBoslmYg87zC4RCxBEXXiW7x5uduaPEVv6u~~khRlsUWOlqLS4ES9rT9lYh9udAxKGpXhalhCXOC5fdg0PMExzlbP1Yd9x5t6i-As8J87g__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 29 set. 2025.

BAHIA, Flávia Martins. **Direito Constitucional.** 4. ed. Salvador: JusPODVM, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324.** Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento conjunto em 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/865407788/inteiro-teor-865407819>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 60.347/DF.** Relator: Min. Alexandre de Moraes. Decisão monocrática, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2242880627/inteiro-teor-2242880635>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 1.446.336,** Relator: Min. Edson Fachin, Tema 1291. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252/MG. Tema 725.
 Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2018. Disponível em:
<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE958.252EDinformaosociedadeterceirizaoLOFSP2.pdf>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001513-73.2022.5.09.0028. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2093889429>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Processo nº 0017351-03.2022.5.16.0015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-16/2172978952>. Acesso em: 30 set. 2025.

BULOS, Uadi. Curso de Direito Constitucional. 13. ed. São Paulo: Saraivajur, 2020.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraivajur, 2020. (4

CAMARGO, Vinicius de. A terceirização uberizada: um estudo do caso iFood. 2022. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. Disponível em:
<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/34365/1/Terceiriza%a7%a3oUberizadaEstudo.pdf>. Acesso em: 30 set. 2025.

CAMPOS, Marília. Reforma Trabalhista: Temer, grandes empresários e a grande mídia querem substituir a proteção dos trabalhadores pelo Estado (CLT) pela ditadura do mercado (empresa privada). 2017. Disponível em:
<http://www.mariliacampos.com.br/files/b715691d9011628d5e58bddb378402a0.pdf>. Acesso em: 12 set. 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma Visão Geral Sobre A Reforma Trabalhista. Mercado de Trabalho: Política em Foco, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.(2

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASULO, Ana Celeste; ALVES, Giovanni. Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da era neoliberal. Canal 6 Editora LTDA, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada. São Paulo: LTr Editora, 2020. (7

DIAS, Matheus Felipe Gomes. “O que será, que será?” Precarização, uberização e o futuro do trabalho. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 12, n. 35, p. 77-86, 2022. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/731/521>. Acesso em: 29 set. 2025.

DIAS, Matheus Felipe Gomes. **Uberização: reflexos da precarização do trabalho no século XXI.** Boletim de conjuntura (BOCA), v. 4, n. 10, p. 05-10, 2020. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/55/60>. Acesso em: 12 set. 2025.

DUTRA, Renata Queiroz; LIMA, Renata Santana. **Neofascismo, neoliberalismo e direito do trabalho no governo bolsonaro.** Revista Direito e Práxis, v. 14, p. 1771-1804, 2023. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/55/60>. Acesso em: 12 set. 2025.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez. **Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand.** In: CONGRESSO ALAS, 31., 2017. Anais... [S.l.: s.n.], 2017. Disponível em: <https://cdsa.aacademica.org/000-018/2410>. Acesso em: 12 set. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe. **Manual de Direito do Trabalho.** 13. ed. Salvador: JusPODVIM, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais.** São Paulo: Editora Blucher, 2020.

LIMA, Leonardo Albuquerque. **A responsabilidade civil da Uber como empresa de transporte individual de passageiros e sua conjuntura perante a legislação brasileira.** 2022. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2022. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/9519>. Acesso em: 12 set. 2025. MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho.** 11. ed. Leya, 2023.

PEREIRA, Ricardo José. **A centralidade do trabalho na Constituição Brasileira de 1988: desafios atuais à constitucionalização do direito do trabalho.** Revista Brasileira De Estudos Políticos, v. 122, 2021. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/639/613>. Acesso em: 12 set. 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015. SANTOS, Rafa. Gilmar critica Justiça do Trabalho ao anular vínculo entre motorista e aplicativo. **Conjur**, 15 nov. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-nov-15/com-criticas-a-justica-do-trabalho-gilmar-anula-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em: 23 set. 2025.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito do Trabalho.** 2. ed. Salvador: JusPODVIM, 2024.

SILVA, André Luiz Bonfim Rodrigues. **A liberdade contratual e o vínculo entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais: uma análise crítica da jurisprudência do STF.** 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2024. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/39916/1/2024_AndreLuizBonfimRodrigues_tcc.pdf. Acesso em: 29 de setembro de 2025

SILVA, Marcelo Quintino. **Plataformização das relações de trabalho: gerenciamento e controle do trabalhador.** Ar@cne. Revista Electrónica de Recursos en Internet sobre

Geografía y Ciencias Sociales, v. 29, 2025.. Disponível em:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10437855&orden=0&info=link>. Acesso em: 23 set. 2025.

SILVA, Otavio Pinto. **Premissas teóricas para o direito do trabalho depois da pandemia.** Revista Internacional de Direito do Trabalho, p. 7-22, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/entities/publication/fc55b9ce-6979-4e68-b3f2-e18151c3a365>. Acesso em: 23 set. 2025.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: Editora Elefante, 2019.

STF (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL). **STF encerra audiência pública sobre vínculo empregatício em plataformas digitais.** Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais>. Acesso em: 23 set. 2025.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil.** 11. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021.

VILANOVA, William Sousa; VARGAS, Juliano. **Os efeitos da reforma trabalhista de 2017 no sistema de proteção social brasileiro: um retrocesso socioeconômico.** Revista Estudo & Debate, v. 30, n. 1, 2023. Disponível em: <https://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/3351/2060>. Acesso em: 23 set. 2025.

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO



RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Andréia Cardoso de Souza Oliveira

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 13.11.2025

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **5,19%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **3,82%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **96,03%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analizado por Plagius - Detector de Plágio 2.9.6
quinta-feira, 13 de novembro de 2025

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente ANDRÉIA CARDOSO DE SOUZA OLIVEIRA n. de matrícula **50133**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 5,19%. Devendo a aluna realizar as correções necessárias.



Assinado digitalmente por: POLIANE DE AZEVEDO
O tempo: 13-11-2025 15:28:27
CA do emissor do certificado: UNIFAEAMA
CA raiz do certificado: UNIFAEAMA

POLIANE DE AZEVEDO
Bibliotecária CRB 1161/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEAMA