

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

DESAFIOS DA "UBERIZAÇÃO" NO DIREITO DO TRABALHO

André Marmo Murgillo
Graduando em Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie.
https://orcid.org/0009-0004-7681-2475
E-mail: andremurgillo@gmail.com

DOI-Geral: http://dx.doi.org/10.47538/RA-2026.V5N4
DOI-individual: http://dx.doi.org/10.47538/ra-2026.V5N4-34

RESUMO: A expansão do trabalho intermediado por plataformas digitais modificou a forma como enxergamos diversas relações de emprego, afetando muitas categorias de trabalhadores ao redor do mundo. O artigo analisa os desafios e consequências do fenômeno da "uberização" que, resumidamente, caracteriza-se pela terceirização da relação de trabalho sem que haja reconhecimento de vínculo empregatício entre empregado e empregador. A pesquisa buscou dar ênfase na estrutura de plataforma, nos requisitos da relação de emprego, nas novas dimensões da subordinação, nos impactos socioeconômicos, na divergência jurisprudencial brasileira e nas perspectivas regulatórias. Pergunta-se de que maneira o sistema jurídico pode assegurar proteção efetiva a trabalhadores de plataformas sem presumir, de forma indiscriminada, a existência ou a ausência de vínculo empregatício. Adotou-se uma pesquisa qualitativa, bibliográfica, documental e jurisprudencial, com método dedutivo e apoio comparativo utilizando-se de fontes oficiais verificáveis, como a CLT, dados do IBGE, decisões judiciais e fontes estatísticas. Sustenta-se que a uberização, que tem como um pilar a flexibilização, acaba gerando instabilidade nas relações laborais e, consequentemente, insegurança jurídica e vulnerabilidade social aos trabalhadores das plataformas. Resta claro, portanto, a necessidade de um estudo para adaptação do Direito do Trabalho ao relativamente novo modelo de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização. Plataformas digitais. Proteção do trabalhador. Direito do Trabalho. Regulação trabalhista.

CHALLENGES OF "UBERIZATION" IN LABOR LAW

ABSTRACT: The expansion of work mediated by digital platforms has changed the way various employment relationships are understood, affecting many categories of workers worldwide. This article examines the challenges and consequences of the phenomenon known as "uberization," which, in brief, is characterized by the outsourcing of work relationships without recognition of an employment relationship between workers and employers. The research focuses on platform structures, the requirements for establishing an employment relationship, new dimensions of subordination, socioeconomic impacts, divergent Brazilian case law, and regulatory prospects. It asks how the legal system can ensure effective protection for platform workers without indiscriminately presuming either the existence or the absence of an employment relationship. A qualitative, bibliographic, documentary, and case-law-based approach was adopted, using the deductive method and comparative support drawn from verifiable official sources, including the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), judicial decisions, and statistical sources.



REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

The article argues that uberization, for which flexibility is a central feature, ultimately creates instability in labor relations and, consequently, legal uncertainty and social vulnerability among platform workers. It therefore highlights the need to study how Labor Law can adapt to this relatively new model of work.

KEYWORDS: Uberization. Digital platforms. Worker protection. Labor law. Labor regulation.

INTRODUÇÃO

Os inúmeros avanços tecnológicos das últimas décadas modificaram profundamente as relações de trabalho. A digitalização da economia, de forma geral, possibilitou o surgimento de novas formas de prestação de serviços e assim plataformas digitais passaram a intermediar diversos setores como: entregas, comércio, transporte, entre outros.

A difusão desses novos aplicativos reorganizou a forma pela qual a demanda encontra o trabalho humano Nesse passo, diante do expressivo avanço das plataformas de intermediação de serviços, destaca-se o fenômeno conhecido como “Uberização” em razão da famosa empresa de transporte privado urbano chamada Uber, que se tornou como um símbolo dessa “nova” tendência de mercado.

A relação entre a Uber e seus motoristas fomentou um enorme e relevante debate: qual seria a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas do aplicativo e a empresa? os trabalhadores dessas plataformas digitais devem ser enquadrados como empregados com base na CLT ou devem ser tratados como autônomos? Frente a esse cenário, a tutela jurisdicional dividiu-se no tocante à caracterização do vínculo de emprego no trabalho sob demanda por aplicativos. Parte das decisões nega o vínculo empregatício alegando autonomia do motorista, ao passo que outra vertente enxerga na interferência do código e dos algoritmos um novo arranjo de poder diretivo e subordinação.

O problema da pesquisa consiste em identificar como o Direito do Trabalho pode proteger trabalhadores mediados por plataformas digitais, considerando simultaneamente o desenho constitucional dos direitos sociais, a liberdade de iniciativa e a divergência jurisprudencial.



REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

O objetivo geral, portanto, é analisar esses desafios da uberização e a efetividade da proteção do trabalhador no Brasil. Como objetivos específicos, pretende-se: conceituar o fenômeno e situá-lo historicamente; identificar os fundamentos e limites da tutela trabalhista; examinar seus efeitos econômicos; analisar decisões dos Tribunais; e avaliar alternativas brasileiras e internacionais de regulação. A pesquisa adota abordagem qualitativa, método dedutivo e técnicas bibliográfica, documental e jurisprudencial. Foram priorizadas fontes primárias e acadêmicas verificáveis.

CONCEITUAÇÃO DA "UBERIZAÇÃO" E SUA ORIGEM

O Direito do Trabalho consolidou-se historicamente como resposta às assimetrias produzidas pela industrialização. A fábrica concentrava trabalhadores, máquinas e direção empresarial em espaço identificável, tornando visível o poder de comando. Ao longo do século XX, terceirização, cadeias globais e tecnologias de informação flexibilizaram essa estrutura. A chamada Indústria 4.0 intensificou a integração entre dados, conectividade, automação e sistemas capazes de coordenar processos em tempo real. No trabalho por plataformas, parte da função gerencial migrou para interfaces digitais e algoritmos.

Assim, empresas de setores diversos passaram a se estruturar como plataformas, criando ambientes nos quais usuários, fornecedores e prestadores interagem sob regras definidas pelo operador. Nesse modelo de trabalho, essa arquitetura é relevante pois a empresa pode não possuir os instrumentos físicos usados na atividade e, ainda assim, controlar elementos essenciais da transação.

No Brasil, o termo "uberização" ultrapassou a referência à empresa que lhe emprestou o nome. Ludmila Costhek Abílio (2020) descreve a tendência de consolidação do trabalhador como autogerente subordinado, disponível conforme a demanda e desprovido de garantias historicamente associadas ao emprego. A autora relaciona o fenômeno ao gerenciamento algorítmico e à transferência de custos e riscos. Em outro trabalho a respeito da Uberização, a Autora também dá destaque para a passagem simbólica do trabalhador para o nanoempresário de si, embora permanecessem mecanismos empresariais de controle (Abílio, 2017).

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

Essa perspectiva permite compreender a uberização como forma de organização do trabalho, e não apenas como setor econômico. O trabalhador passa a administrar sua disponibilidade, decidir quando ingressar na plataforma e assumir despesas de veículo, combustível, manutenção, internet ou equipamentos. Em contrapartida, sua autonomia pode coexistir com regras unilaterais de precificação, ranqueamento, aceitação, cancelamento e bloqueio, ou seja, condições que estão for a do controle do trabalhador. O paradoxo está em combinar autogerenciamento operacional com dependência das condições definidas pela infraestrutura digital.

Já o autor Ricardo Antunes (2018) situa o trabalho digital no contexto mais amplo de expansão de um novo proletariado de serviços, marcado por terceirização, intermitência e precarização. A análise destaca a possibilidade de tecnologias serem incorporadas a estratégias de redução de custos e fragmentação da proteção trabalhista. A tecnologia, portanto, não determina sozinha a forma jurídica, ela seria utilizada apenas dentro de modelos econômicos e relações sociais concretas.

Os autores Oliveira, Carelli e Grillo (2020) propõem uma leitura crítica das plataformas de trabalho e ressaltam a necessidade de distinguir empresas que efetivamente organizam trabalho de ambientes digitais mais próximos de simples intermediadores. O conceito de “Plataforma” é muito amplo e pode designar negócios muito diferentes. Em algumas situações, a empresa apenas disponibiliza espaço de encontro; em outras, estrutura o mercado, fixa padrões, controla acesso e utiliza dados para dirigir a atividade. Quanto maior a interferência na prestação, menos convincente se torna a ideia de neutralidade tecnológica.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho (2021) diferencia plataformas baseadas em localização e plataformas on-line. Nas plataformas baseadas em localização, tarefas como transporte, entrega ou serviços domésticos são executadas fisicamente; nas onlines, as microtarefas, programação, design ou moderação podem ser realizadas remotamente e de forma transnacional. A uberização, portanto, não se resume somente a motoristas e serviços de transporte prestados, o conceito se tornou muito maior e engloba muitas vertentes.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

Nesse passo, é evidente que a expansão das plataformas foi favorecida pela difusão de smartphones, geolocalização, pagamentos digitais e infraestrutura de dados capaz de coordenar grande número de trabalhadores e consumidores. O êxito do modelo demonstrou que funções antes exercidas por supervisores humanos poderiam ser parcialmente automatizadas. Essa mudança, além de reduzir custos de coordenação, permite atuação em maior escala e torna o poder de gestão menos visível ou, pelo menos, diminui seu protagonismo na operação.

O ponto jurídico decisivo é que a digitalização altera a aparência do comando. Ao tratarmos de uma fábrica clássica para fins de exemplo, o empregador controlava horário, local e método por presença física. Na plataforma, o controle pode ocorrer pela arquitetura de escolhas: tarifas, incentivos, disponibilidade de informações, pontuação, prioridade na distribuição de chamadas e consequências por cancelamento. Uma pesquisa sobre a Uber nos Estados Unidos e Canadá, realizada por Alex Rosenblat, descreve como a assimetria informacional e o desenho algorítmico podem orientar comportamentos sem que haja, de fato, a presença de qualquer espécie de ordem tradicionais.

Diante das questões supracitadas, a "autonomia" no Sistema da "uberização" precisa ser qualificada; a Autonomia temporal (escolher o momento de conexão) não equivale necessariamente a autonomia empresarial. Um prestador genuinamente autônomo tende a possuir capacidade relevante de definir preço, clientela, estratégia, organização e condições de execução. Em plataformas, algumas dessas dimensões podem e geralmente estão concentradas no operador. Em contrapartida, há trabalhadores que usam múltiplas plataformas ou possuem atividade econômica própria. O enquadramento deve considerar o conjunto, não um único indicador.

Os dados do IBGE de 2025 tornam essa ambivalência visível. Entre motoristas de transporte particular por aplicativo, 81,1% afirmaram que a jornada era influenciada pela possibilidade de escolher dias e horários de forma independente. Ao mesmo tempo, 80,2% afirmaram que o valor recebido era totalmente determinado pela plataforma; já 56,3% apontaram influência de incentivos, bônus ou promoções; e 25,3% indicaram influência de ameaças de punição ou bloqueio sobre a jornada (IBGE, 2026).

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

Essa combinação seria o suficiente para tratar a uberização como problema de poder econômico e organizacional uma vez que a inovação amplia flexibilidade, mas concentra muitas decisões nas mãos da infraestrutura digital. A "problemática" apontada seria pelo fato de a empresa poder operar com grande número de trabalhadores sem contratos de emprego e sem possuir os principais instrumentos físicos usados na prestação. A pergunta para o Direito do Trabalho é se essa reorganização elimina a subordinação ou apenas transforma sua forma de manifestação.

Neste artigo, a uberização é compreendida como processo de organização e gestão do trabalho no qual plataformas digitais conectam demanda e oferta, externalizam parcela relevante de custos e riscos e utilizam dados e sistemas automatizados para estruturar oportunidades, preços, reputação e permanência no ecossistema. No entanto, destaca-se que esta definição não pressupõe existência de vínculo de emprego; apenas identifica elementos que precisam ser confrontados com o regime jurídico e com a realidade de cada prestação.

REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E AS DIMENSÕES DA SUBORDINAÇÃO

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego constitui um dos fundamentos essenciais do Direito do Trabalho brasileiro. Embora frequentemente utilizadas como expressões equivalentes, possuem significados jurídicos distintos. A relação de trabalho apresenta caráter mais abrangente, compreendendo diferentes modalidades de prestação de serviços realizadas por uma pessoa, enquanto a relação de emprego representa uma espécie dessa categoria, cuja caracterização depende do preenchimento de requisitos estabelecidos pela legislação trabalhista.

No ordenamento jurídico brasileiro, os parâmetros para o reconhecimento do vínculo empregatício encontram-se, principalmente, nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 2° estabelece a figura do empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, contrata, remunera e dirige a prestação dos serviços. Por sua vez, o artigo 3º define o empregado como a pessoa física que presta

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante remuneração salarial.

A interpretação conjunta desses dispositivos deu origem à construção doutrinária dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, cuja presença simultânea é necessária para o reconhecimento do vínculo. Tradicionalmente, são identificados como requisitos a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica, além da exigência de que o trabalho seja prestado por pessoa física. Nesse sentido, o autor Gustavo Filipe Garcia, em seu Curso de Direito do Trabalho de 2025 destaca que a configuração da relação empregatícia depende da coexistência desses elementos, sendo a subordinação um dos critérios mais relevantes para diferenciá-la das demais modalidades de prestação de serviços.

O primeiro aspecto a ser considerado refere-se à prestação de serviços por pessoa física. A proteção conferida pelo Direito do Trabalho está direcionada à pessoa humana que disponibiliza sua força de trabalho em benefício de outrem, não se confundindo a condição jurídica de empregado com a atuação de uma pessoa jurídica. Esse requisito encontra-se diretamente relacionado à pessoalidade, segundo a qual a execução das atividades deve ocorrer pelo próprio trabalhador contratado, sem a possibilidade de substituição livre e indiscriminada por terceiros.

A pessoalidade atribui ao contrato de emprego uma natureza intuitu personae, uma vez que a contratação considera as características individuais do prestador de serviços. O autor Mauricio Godinho Delgado, em seu Curso de Direito do Trabalho, observa que essa característica está associada à confiança depositada pelo empregador nas qualidades pessoais e profissionais daquele trabalhador.

No âmbito das relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, a identificação da pessoalidade apresenta certas particularidades. As empresas que atuam nesse setor frequentemente sustentam que os prestadores possuem liberdade para organizar sua atividade, iniciar e interromper a utilização dos aplicativos quando quiserem e, em determinadas situações, compartilhar os instrumentos de acesso à Plataforma, informação que não pode ser tratada como verdade absoluta. Destaca-se que, em sentido contrário, parte da doutrina argumenta que a exigência de cadastros

individuais, mecanismos de identificação biométrica e contas pessoais, vinculadas a determinados trabalhadores, constitui elemento relevante para verificar a existência de pessoalidade.

Desse modo, a utilização de recursos tecnológicos não afasta necessariamente esse requisito, podendo, conforme a estrutura de funcionamento da plataforma, representar uma nova forma de assegurar a identificação individual do prestador de serviços. Outro elemento indispensável à caracterização do vínculo empregatício é a não eventualidade, relacionada à continuidade da prestação laboral e à sua vinculação com as necessidades regulares da atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

Segundo o autor Carlos Henrique Bezerra Leite em seu Curso de Direito do Trabalho, esse requisito pressupõe que os serviços sejam realizados de maneira habitual, considerando as particularidades da atividade executada e o período em que o trabalhador permanece vinculado à sua realização.

A doutrina trabalhista apresenta diferentes construções teóricas destinadas a delimitar o significado da não eventualidade, entre as quais se destacam a teoria da descontinuidade, a teoria do evento e a teoria dos fins do empreendimento. Esta última atribui especial importância à relação existente entre as tarefas desempenhadas pelo trabalhador e os objetivos permanentes da atividade empresarial. Sob essa perspectiva, o trabalho deixa de ser considerado eventual quando se encontra associado às necessidades ordinárias do empreendimento, ainda que a prestação não ocorra de maneira ininterrupta.

Sergio Pinto Martins em sua obra “Direito do trabalho” relaciona a não eventualidade à satisfação de necessidades contínuas da atividade econômica. Dessa compreensão decorre que a existência de jornadas variáveis ou de intervalos entre os dias efetivamente trabalhados não representa, isoladamente, circunstância suficiente para afastar a habitualidade. Sendo assim, é necessário examinar a natureza das atividades desenvolvidas e sua inserção no funcionamento regular do empreendimento.

Essa discussão assume especial importância no contexto das plataformas digitais, pois a possibilidade de o trabalhador escolher os períodos em que pretende permanecer conectado ao aplicativo costuma ser apresentada como indicativo de autonomia. Todavia, a flexibilidade na distribuição do tempo de trabalho não encerra, por si só, a análise da



REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

não eventualidade, sobretudo quando os serviços prestados estão diretamente relacionados à atividade econômica que sustenta o funcionamento da plataforma. A controvérsia reside, portanto, na identificação dos critérios capazes de distinguir uma prestação efetivamente eventual de uma atividade habitual realizada mediante organização flexível da jornada.

A onerosidade, por sua vez, corresponde ao caráter remunerado da prestação laboral. O contrato de emprego pressupõe a existência de uma contraprestação econômica pelo trabalho desenvolvido, distinguindo-se, nesse aspecto, de atividades realizadas sem finalidade remuneratória, como determinadas formas de trabalho voluntário, religioso ou de natureza solidária.

Sob a perspectiva doutrinária, a onerosidade apresenta duas dimensões complementares. A primeira, de caráter objetivo, está relacionada ao pagamento ou à promessa de pagamento de uma remuneração. A segunda, de natureza subjetiva, refere-se à intenção do trabalhador de obter uma vantagem econômica em decorrência dos serviços prestados, também identificada pela expressão animus contrahendi.

O autor Amauri Mascaro Nascimento, em seu Curso de Direito do Trabalho, relaciona esse elemento à disponibilização da força de trabalho em troca da legítima expectativa de recebimento de remuneração. Assim, não é indispensável que o pagamento seja realizado por meio de salário fixo mensal, podendo assumir diferentes modalidades, como valores calculados por hora, dia, produção ou comissão. No trabalho intermediado por aplicativos, a remuneração frequentemente vinculada à quantidade de viagens ou entregas realizadas também revela a existência de uma prestação economicamente onerosa, embora tal circunstância, isoladamente, não seja suficiente para caracterizar o vínculo empregatício.

Além dos requisitos tradicionalmente extraídos do artigo 3º da CLT, também merece destaque o princípio da alteridade, relacionado à distribuição dos riscos inerentes à atividade econômica. Seu fundamento jurídico encontra-se no artigo 2º da legislação trabalhista, que atribui ao empregador a responsabilidade pelos riscos do empreendimento. Por essa razão, a doutrina reconhece na alteridade um elemento

relevante para a compreensão da relação empregatícia, especialmente quando se discute a transferência de despesas e responsabilidades econômicas aos trabalhadores.

A lógica do princípio da alteridade supracitado pressupõe que o empregado disponibilize sua força de trabalho mediante remuneração, sem assumir os riscos empresariais próprios da atividade desenvolvida pelo empregador. Trazendo para o contexto da uberização, entretanto, observa-se que os prestadores de serviços frequentemente suportam despesas relacionadas à execução das atividades, como compra de combustível, realização de manutenção dos veículos e encargos relacionados à depreciação dos equipamentos utilizados. Tais circunstâncias apenas corroboram os questionamentos da parte trabalhadora sobre a efetiva distribuição dos riscos econômicos e sobre a compatibilidade de determinados modelos contratuais com a proteção estabelecida pela legislação trabalhista.

A discussão torna-se particularmente relevante quando a relação entre a plataforma e o trabalhador é formalmente apresentada basicamente como uma parceria comercial ou uma atividade empreendedora. Nessas situações, a análise jurídica não pode se limitar à denominação atribuída ao contrato, sendo necessário verificar se a organização concreta da prestação dos serviços corresponde à natureza jurídica declarada pelas partes.

Entre os elementos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação jurídica ocupa posição de especial relevância, se tratando de um dos pilares. Tradicionalmente, consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que possui a prerrogativa de organizar, orientar, fiscalizar e disciplinar a execução das atividades contratadas.

A subordinação decorre, portanto, da própria estrutura jurídica do contrato de emprego e se manifesta na relação entre o dever de observância das diretrizes empresariais e o poder de direção exercido pelo empregador.

Embora a doutrina também reconheça manifestações de dependência econômica, social, técnica e hierárquica, o autor Gustavo Filipe Garcia destaca que a subordinação jurídica constitui requisito essencial para a configuração do vínculo empregatício. A distinção é importante porque a dependência financeira ou a necessidade econômica

experimentada pelo trabalhador não se confundem, necessariamente, com a sujeição jurídica ao poder de direção de outra pessoa.

Tradicionalmente, na concepção trabalhista, a subordinação é diretamente associada ao exercício visível da autoridade patronal. O empregado recebe ordens de superiores hierárquicos, cumpre horários determinados, permanece sujeito à fiscalização dos superiors hierárquicos e pode sofrer penalidades pelo descumprimento das regras estabelecidas dentro do ecossistema empresarial. Essa interpretação corresponde à dimensão clássica ou subjetiva da subordinação, relacionada ao modelo de organização produtiva predominante nas estruturas industriais e empresariais tradicionais.

Sendo assim, as transformações ocorridas nas formas de organização do trabalho tornaram claro e evidente que as limitações na utilização exclusiva desse critério, sobretudo diante de modelos produtivos caracterizados pela descentralização, pela flexibilidade e pela ausência de fiscalização presencial permanente.

A necessidade de ampliar a compreensão da subordinação já era objeto de reflexão doutrinária antes mesmo da expansão das plataformas digitais. Questiona-se, portanto as limitações decorrentes de uma interpretação restritivas desse requisito, principalmente em razão do caráter protetivo do Direito do Trabalho perante situações que evidenciam problemas como vulnerabilidade econômica e desigualdade contratual.

Nesse contexto, a doutrina passou a desenvolver outras dimensões da subordinação, buscando compreender formas de organização laboral que não se enquadravam integralmente no modelo tradicional de comando direto. Entre essas construções, destacam-se as concepções de subordinação objetiva e estrutural, sistematizadas por Maurício Godinho Delgado.

Na perspectiva apresentada por Maurício Godinho Delgado, a subordinação pode ser examinada a partir de três dimensões complementares: clássica, objetiva e estrutural. A primeira corresponde à submissão do trabalhador ao poder de direção empresarial quanto à maneira de executar suas atividades. A segunda desloca o enfoque da relação hierárquica direta para a integração do trabalho aos objetivos econômicos do tomador dos serviços. A terceira considera a inserção do trabalhador na própria dinâmica

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

organizacional e produtiva da empresa, independentemente da existência de ordens expressas ou de fiscalização presencial contínua.

A subordinação objetiva, portanto, valoriza a relação funcional entre a atividade desempenhada pelo trabalhador e as finalidades econômicas do empreendimento. Nessa concepção, a análise não se concentra exclusivamente na existência de determinações pessoais e imediatas, mas na contribuição do trabalho para a realização dos objetivos empresariais.

A subordinação estrutural, por sua vez, amplia essa perspectiva ao considerar a posição ocupada pelo trabalhador dentro da organização produtiva. Nas formulações desenvolvidas por Maurício Godinho Delgado, a integração à estrutura de funcionamento da empresa assume relevância para a identificação do vínculo de dependência jurídica. Assim, mesmo quando o trabalhador dispõe de certa liberdade para organizar a execução de suas tarefas, pode permanecer sujeito à lógica organizacional estabelecida pelo empreendimento ao qual está vinculado.

Essa construção teórica mostra-se especialmente relevante para o exame do trabalho intermediado por plataformas digitais uma vez que, embora os prestadores de serviços sejam frequentemente apresentados como profissionais independentes, sua atuação ocorre dentro de uma estrutura tecnológica previamente organizada, na qual a empresa estabelece critérios de cadastramento, padrões de desempenho, formas de distribuição das demandas e mecanismos de avaliação.

O desenvolvimento de plataformas de transporte e entregas, como Uber, 99, iFood, Rappi intensificou o debate sobre a adequação dos conceitos tradicionais de subordinação às novas relações laborais. Segundo Alex Rosenblat, essas plataformas se apresentam apenas como intermediadoras tecnológicas, responsáveis por aproximar consumidores e prestadores de serviços, sustentando que os profissionais cadastrados exercem atividades de maneira autônoma, sem submissão a uma relação empregatícia tradicional. Manobra esta que busca eximir as empresas de eventuais encargos trabalhistas que possam ser pugnados pelos prestadores das plataformas.

Entretanto, a ausência de supervisão humana direta não significa, necessariamente, inexistência de mecanismos de controle. Atualmente, a esmagadora

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

maioria das plataformas possuem instrumentos capazes de acompanhar o desempenho dos trabalhadores e estabelecer parâmetros para a execução dos serviços. Dessa maneira, a gestão da atividade laboral passa a ocorrer mediante recursos tecnológicos que permitem organizar, monitorar e influenciar o comportamento dos prestadores de serviços, sem depender de qualquer análise ou julgamento humano.

Esse modelo de organização passou a ser discutido pela doutrina e passou a ser conhecido como subordinação algorítmica. Na referida modalidade, o exercício do poder empresarial não depende da transmissão contínua de ordens por superiores hierárquicos, pois parte das determinações relacionadas à prestação dos serviços encontra-se incorporada ao próprio funcionamento dos aplicativos.

Os sistemas digitais, por sua vez, podem estabelecer critérios de remuneração, distribuir demandas, acompanhar avaliações, instituir incentivos e aplicar medidas restritivas aos trabalhadores que não observem determinadas condições e não se adaptem ao regime imposto pela empresa.

Nesse cenário, portanto, a ideia de autonomia exercida dentro de uma estrutura de subordinação em que o trabalhador pode dispor de liberdade para escolher quando iniciar suas atividades, mas, ao utilizar o aplicativo, passa a atuar segundo regras estabelecidas unilateralmente pela Plataforma, as determinações empresariais deixam de depender exclusivamente de ordens individualizadas, uma vez que os próprios sistemas tecnológicos orientam a execução do trabalho e procuram assegurar o cumprimento dos objetivos definidos pela empresa.

A “falsa Liberdade absoluta” oferecida e vendida aos trabalhadores deveria, portanto, ser analisada em conjunto com os mecanismos de controle efetivamente existentes. A possibilidade de estabelecer o próprio horário de trabalho, embora relevante e atrativa, não anula a influência exercida pelas plataformas sobre outras condições da prestação laboral, como os valores dos serviços, as avaliações recebidas e as consequências decorrentes do descumprimento das regras estabelecidas, o que faz com que essa “liberdade” pregada pela Plataforma não passe de apenas promessas vazias aos empregados.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

No mais, além da subordinação algorítmica, a doutrina contemporânea também discute a chamada subordinação reticular ou conectiva, relacionada às formas de controle exercidas por meio de estruturas tecnológicas organizadas em rede. Nessa perspectiva, a direção empresarial não depende de qualquer hierarquia dentro do ecossistema da emprega, assim como em muitas organizações tradicionais.

A arquitetura tecnológica das plataformas assume, assim, papel relevante na definição das possibilidades de atuação do trabalhador, uma vez que o sistema pode estabelecer os limites operacionais da prestação dos serviços, acompanhar resultados e condicionar a continuidade da atividade ao atendimento de determinados parâmetros. A discussão sobre a subordinação reticular evidencia que o controle empresarial pode assumir formas menos perceptíveis, mas ainda capazes de influenciar significativamente a organização do trabalho.

A autora Alice Monteiro de Barros, ao tratar das transformações das estruturas produtivas, destaca a necessidade de compreender os institutos trabalhistas diante de processos de fragmentação e descentralização da atividade econômica. Essa reflexão contribui para o debate sobre a insuficiência de interpretações restritas às formas tradicionais de fiscalização, especialmente quando a organização do trabalho passa a ocorrer por meio de instrumentos digitais sem análise humana.

No caso específico da Uber, o funcionamento da plataforma é frequentemente utilizado como exemplo dessa controvérsia à medida que a análise de seus próprios Termos e Condições revela que a manutenção do cadastro do motorista pode estar condicionada ao atendimento de determinados critérios de avaliação estabelecidos pela empresa, inclusive quanto à pontuação atribuída pelos usuários.

Além disso, a plataforma participa diretamente da organização dos pagamentos, da definição dos valores cobrados e do estabelecimento de padrões de atendimento aos consumidores. Tais características, ora citadas, são utilizadas por parte da doutrina como base para sustentar a existência de mecanismos de direção e fiscalização compatíveis com as concepções ampliadas de subordinação, especialmente a estrutural e a algorítmica. Por outro lado, também integram a discussão sobre a possibilidade de tais exigências constituírem apenas condições contratuais necessárias ao funcionamento de um serviço



REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

de intermediação tecnológica. A solução dessa controvérsia depende da interpretação jurídica atribuída aos mecanismos de organização e controle da atividade.

Nesse cenário, diante das dificuldades de enquadramento das novas modalidades de prestação laboral, parte da doutrina também passou a discutir a figura do trabalho parassubordinado, que consiste na categoria intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado, destinada a compreender atividades que apresentam características de ambas as modalidades.

> Segundo Amauri Mascaro Nascimento: "é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais [...] o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado".

A proposta de reconhecimento de uma categoria intermediária também envolve a discussão sobre a extensão da proteção jurídica aplicável a esses trabalhadores. Em determinadas formulações doutrinárias, admite-se a criação de um regime de tutela superior ao destinado ao trabalho autônomo, embora distinto daquele assegurado aos empregados subordinados. Entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro não possui regulamentação geral específica que estabeleça o trabalho parassubordinado como categoria autônoma dotada de regime jurídico próprio.

Paralelamente a essas construções doutrinárias, o princípio da primazia da realidade desempenha função fundamental na interpretação das relações trabalhistas. Segundo esse princípio, a identificação da natureza jurídica de determinada relação deve considerar as condições concretas em que o trabalho é realizado, não se limitando às disposições formalmente estabelecidas em contratos ou documentos.

Os autores Gustavo Andrade e Bruno Teixeira, no livro "Direito Individual do Trabalho" destacam a importância da realidade efetivamente vivenciada pelas partes, inclusive quando as condições de prestação dos serviços não correspondem ao conteúdo contratual ou quando inexistem registros formais na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o que é o ponto principal de discussão na questão da "uberização". Nesse sentido, as práticas adotadas durante a execução do contrato podem revelar obrigações e condições distintas daquelas inicialmente ajustadas.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

A autora Alice Monteiro de Barros também destaca a importância da análise dos fatos na identificação das relações empregatícias. A autora destaca que a prestação de trabalho subordinado pode encontrar-se formalmente apresentada mediante contratos de natureza civil ou comercial, cabendo o exame das circunstâncias efetivas de cada relação e verificar sua correspondência com os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

O princípio da primazia da realidade, aplicado ao trabalho intermediado por plataformas digitais, permite examinar se a autonomia declarada contratualmente encontra correspondência na maneira como os serviços são efetivamente prestados. A existência de uma relação formal de parceria, por exemplo, não dispensa a investigação sobre a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, principalmente, os mecanismos de subordinação eventualmente presentes. Tal medida serve para proteger a parte empregada na relação laboral.

Entretanto, no âmbito jurisprudencial brasileiro a interpretação desses elementos não tem sido uniforme. O Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao examinar controvérsias relacionadas à prestação de serviços por aplicativos, proferiu decisões que reconheceram a natureza civil de determinadas relações estabelecidas entre motoristas e plataformas digitais.

Nesse sentido, destaca-se o entendimento divulgado no Informativo de Jurisprudência nº 655, de 27 de setembro de 2019, referente ao Conflito de Competência nº 164.544/MG. No caso em questão, a Segunda Seção do STJ analisou uma demanda proposta por motorista que buscava a reativação de seu cadastro na plataforma Uber, cumulada com pedido de reparação de danos. O Tribunal reconheceu a competência da Justiça comum estadual para processar e julgar a controvérsia, considerando que a pretensão apresentada estava fundamentada em uma relação contratual de natureza civil, sem discussão direta sobre o reconhecimento de vínculo empregatício.

A discussão voltou a ser enfrentada no Recurso Especial nº 2.144.902/MG, julgado pela Terceira Turma do STJ em 3 de dezembro de 2024 e divulgado no Informativo de Jurisprudência nº 838, de 4 de fevereiro de 2025. Nesse julgamento, a Corte novamente reconheceu a competência da Justiça comum para examinar uma

controvérsia contratual envolvendo motorista e plataforma digital, partindo da compreensão de que a relação discutida apresentava natureza civil.

Na fundamentação adotada nesse último precedente, o STJ considerou que os motoristas de aplicativo possuem liberdade para escolher os períodos em que pretendem disponibilizar seus serviços, circunstância utilizada para afastar o requisito da não eventualidade. Quanto à subordinação, o Tribunal entendeu que a imposição de condições mínimas de comportamento, segurança e funcionamento da plataforma não seria suficiente, por si só, para caracterizar o poder diretivo típico de uma relação empregatícia.

A Corte também considerou a existência de disciplina legislativa específica para o transporte remunerado privado individual de passageiros, inserido na Política Nacional de Mobilidade Urbana, como elemento relevante para a compreensão da natureza jurídica da atividade. Nesse contexto, a prestação dos serviços foi examinada sob a perspectiva da autonomia dos motoristas e da função de intermediação tecnológica desempenhada pela plataforma.

É importante observar, contudo, que os precedentes mencionados foram proferidos em processos cujas pretensões estavam relacionadas a questões contratuais, especialmente à reativação de cadastros e à reparação de danos, e não a pedidos trabalhistas de reconhecimento de vínculo empregatício. Por esse motivo, embora apresentem fundamentos relevantes sobre a natureza das atividades intermediadas por aplicativos, sua interpretação deve considerar os limites das controvérsias efetivamente submetidas ao STJ.

Em sentido diverso, decisões proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho, inclusive em julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm admitido, conforme as circunstâncias examinadas, a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais. Essa divergência evidencia a dificuldade de estabelecer critérios uniformes para a caracterização da subordinação em atividades organizadas por sistemas tecnológicos.

O debate jurídico, portanto, não se limita à constatação de que os trabalhadores possuem alguma liberdade para organizar seus horários. A questão central consiste em determinar se os mecanismos utilizados pelas plataformas para estabelecer condições de

execução, acompanhar resultados, distribuir serviços e aplicar restrições configuram efetivo exercício do poder diretivo empresarial ou se representam apenas instrumentos inerentes a uma relação contratual de natureza autônoma.

Nesse cenário, a contribuição das diferentes dimensões da subordinação torna-se particularmente relevante. As concepções clássica, objetiva e estrutural permitem examinar a relação empregatícia a partir de perspectivas complementares, enquanto as discussões sobre subordinação algorítmica e reticular procuram compreender as particularidades das formas contemporâneas de gerenciamento digital.

A análise conjunta desses elementos demonstra que a evolução tecnológica não afasta a necessidade de observância dos requisitos legais da relação de emprego. Ao contrário, exige que sua interpretação considere as transformações experimentadas pelos modelos de organização produtiva, sem desconsiderar as características efetivas da prestação laboral.

Dessa forma, a controvérsia envolvendo a uberização do trabalho evidencia um dos principais desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho contemporâneo: identificar os limites entre a autonomia contratual e a subordinação jurídica em um ambiente no qual a direção da atividade pode ocorrer por sistemas automatizados. A aplicação do princípio da primazia da realidade, associada à análise dos elementos fático-jurídicos previstos na CLT, constitui instrumento fundamental para compreender essas relações e verificar, em cada situação concreta, a incidência das garantias trabalhistas.

Por fim, a existência de interpretações doutrinárias e jurisprudenciais divergentes revela que a discussão ultrapassa a mera classificação formal dos trabalhadores como empregados ou prestadores autônomos. Trata-se de compreender em que medida as novas formas de organização econômica modificam o exercício do poder empresarial e de que maneira o ordenamento jurídico pode responder às situações de dependência, controle e vulnerabilidade que se manifestam nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E A INSEGURANÇA JURÍDICA

O reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, objeto principal de discussão do presente artigo, constitui uma das principais controvérsias enfrentadas pela Justiça do Trabalho brasileira. A ausência de regulamentação específica para essas modalidades de prestação de serviços, associada às particularidades do gerenciamento por aplicativos, tem provocado interpretações divergentes quanto à aplicação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Enquanto determinados julgados reconhecem a autonomia dos trabalhadores como elemento incompatível com a relação de emprego, outros consideram que os mecanismos tecnológicos utilizados pelas plataformas podem caracterizar o exercício do poder diretivo empresarial.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), essa divergência pode ser observada em decisões que atribuem diferentes interpretações à subordinação jurídica. Entre os precedentes contrários ao reconhecimento do vínculo, destaca-se o processo nº TST-AIRR-0001146-76.2023.5.13.0004. O Tribunal afastou o reconhecimento de vínculo empregatício ao exaltar a liberdade do empregado de escolher sua propria carga horária e, mesmo que existam regras da Plataforma, deve ser considerada como uma relação de subordinação jurídica entre as partes.

Esse entendimento parte da compreensão de que a possibilidade de escolher os períodos de trabalho, aceitar demandas e assumir determinados custos operacionais constitui elemento indicativo de autonomia. Sob essa perspectiva, o estabelecimento de regras contratuais, critérios de funcionamento e eventuais sanções pelas plataformas não representa, necessariamente, o exercício do poder diretivo característico da relação de emprego.

Ainda no Tribunal Superior do Trabalho, também há decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo, como no processo TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, cujo entendimento da Turma foi que a plataforma não tem o papel de apenas intermediar a relação entre empregado e destinatário do serviço, mas também de organizar todo o processo operacional.

Entretanto, essa orientação não é uniforme. Parte da jurisprudência trabalhista tem reconhecido que as plataformas digitais exercem formas contemporâneas de controle sobre os trabalhadores, especialmente por meio de algoritmos responsáveis pela organização, fiscalização e distribuição dos serviços. Nesses casos, compreende-se que a ausência de ordens presenciais ou de supervisão humana direta não impede, por si só, a configuração da subordinação jurídica.

A existência de entendimentos divergentes na jurisprudência revela o real desafio de aplicar às relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais parâmetros jurídicos originalmente desenvolvidos para formas tradicionais de organização do trabalho. Nesse contexto, o reconhecimento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Tema 1291, reforça a relevância institucional da controvérsia e evidencia a necessidade de uma solução capaz de proporcionar maior segurança jurídica,

A ausência de uma tese definitiva de mérito sobre a controvérsia específica, contribui para a manutenção de entendimentos divergentes nos tribunais trabalhistas. Esse cenário produz insegurança jurídica tanto para os trabalhadores, que enfrentam incertezas quanto à possibilidade de reconhecimento de seus direitos, quanto para as empresas, que encontram dificuldades para prever as consequências jurídicas das modalidades contratuais adotadas.

A discussão evidencia, ainda, a necessidade de compatibilizar valores constitucionais igualmente relevantes. De um lado, encontram-se a livre iniciativa, a autonomia privada e a liberdade de organização econômica; de outro, a valorização social do trabalho e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A solução da controvérsia exige, portanto, uma interpretação capaz de conciliar esses princípios, sem desconsiderar as particularidades das relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais.

Diante desse cenário, verifica-se que a jurisprudência brasileira ainda enfrenta muitas dificuldades para estabelecer critérios uniformes quanto à natureza jurídica dessas relações. A existência de decisões favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo empregatício demonstra a complexidade da aplicação dos requisitos tradicionais da CLT às novas formas de organização produtiva.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

Assim, a superação da insegurança jurídica depende da construção de parâmetros interpretativos que considerem tanto as transformações tecnológicas quanto os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho. Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade assume especial importância, pois permite examinar as condições efetivas da prestação dos serviços, verificando se a autonomia atribuída formalmente ao trabalhador corresponde à realidade ou se existem mecanismos de controle capazes de caracterizar a subordinação jurídica. Dessa forma, o enfrentamento da controvérsia exige soluções que assegurem maior previsibilidade às relações contratuais, sem comprometer a efetividade dos direitos sociais trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou compreender o fenômeno da uberização do trabalho, desde sua origem até seus reflexos nas relações laborais contemporâneas. A pesquisa demonstrou que o avanço tecnológico e a consolidação do capitalismo de plataforma provocaram mudanças significativas na organização do trabalho, estabelecendo novas modalidades de prestação de serviços caracterizadas pela flexibilidade, pelo gerenciamento algorítmico e pela transferência de parte dos riscos econômicos aos trabalhadores.

A análise dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho evidenciou que a principal controvérsia jurídica relacionada ao trabalho por aplicativos reside na caracterização da subordinação. Enquanto parte da jurisprudência afasta o reconhecimento do vínculo empregatício em razão da autonomia atribuída aos prestadores de serviços, outra corrente reconhece que o controle exercido pelas plataformas digitais pode configurar uma forma contemporânea de subordinação jurídica. Nesse contexto, destacam-se as concepções de subordinação estrutural e algorítmica, que permitem compreender como o trabalhador, mesmo sem receber ordens diretas, pode permanecer integrado à dinâmica empresarial e submetido a mecanismos tecnológicos de gerenciamento.

Verificou-se, ainda, que a ausência de regulamentação específica contribui para a insegurança jurídica, uma vez que os trabalhadores de plataformas digitais nem sempre



REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

se enquadram claramente nas categorias tradicionais de empregados ou autônomos. Essa indefinição, associada à existência de entendimentos jurisprudenciais divergentes, dificulta a identificação dos direitos aplicáveis e evidencia os desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho diante das transformações da economia digital. Contudo, a eventual inexistência de vínculo empregatício não deve representar, por si só, justificativa para a ausência de mecanismos adequados de proteção social.

Sob a perspectiva socioeconômica, constatou-se que, embora a uberização proporcione oportunidades de geração de renda e contribua para o desenvolvimento de novas atividades econômicas, também apresenta riscos relacionados à precarização das condições laborais. A transferência de despesas operacionais aos prestadores de serviços, a instabilidade remuneratória e a ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias equivalentes às asseguradas aos empregados formais demonstram a vulnerabilidade de parcela significativa desses trabalhadores. Ainda que determinadas plataformas ofereçam benefícios, como seguros, programas de capacitação e mecanismos de assistência emergencial, essas iniciativas não substituem a necessidade de uma proteção jurídica efetiva.

Diante desse cenário, torna-se necessária a construção de soluções legislativas capazes de acompanhar as transformações tecnológicas sem comprometer os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho. A regulamentação das atividades intermediadas por plataformas digitais deve buscar um equilíbrio entre a livre iniciativa, a inovação tecnológica e a valorização social do trabalho, considerando tanto as particularidades desse modelo econômico quanto a necessidade de assegurar condições dignas aos prestadores de serviços.

Conclui-se, portanto, que a uberização representa um desafio que ultrapassa a simples discussão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício, exigindo uma reflexão mais ampla acerca da efetividade dos direitos sociais diante das novas formas de organização produtiva. Assim, cabe ao ordenamento jurídico brasileiro desenvolver mecanismos de proteção compatíveis com essa realidade, de modo que o avanço tecnológico e o crescimento econômico não ocorram em detrimento da dignidade dos trabalhadores e das garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra,** 19 fev. 2017. Disponível em: https://passapalavra.info/2017/02/110685/. Acesso em: 21 out. 2026.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP,** [S.I.], v. 3, n. 39, p. 579-597, dez. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?lang=pt#. Acesso em: 24 out. 2026.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados,** São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008.

ANDRADE, G.; TEIXEIRA, B. **Direito Individual do Trabalho.** 4. ed. Brasília: CP Iuris, 2025.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2017

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024.** Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. Brasília, DF, 2024. Situação consultada em 23 out. 2026.

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

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Processo Nº TST-RRAG-100853-94.2019.5.01.0067. Brasília. Disponível em: https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/decisao-uber-tst.pdf. Acesso em: 29 out. 2026.

BRASIL. Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão.** TST-AIRR - 0001146-76.2023.5.13.0004. Brasília. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consulta processual/detalhe-processo/0001146-76.2023.5.13.0004/3#f 684344. Acesso em: 29 out. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Terceira Turma. **Recurso Especial nº 2.144.902-MG,** Relator: Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, julgado em 3 de dezembro de 2024. Informativo nº 838. Brasília, DF, 3 dez. 2024. Disponível em: http://www.stj.jus.br. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **8ª Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber.** Brasília, DF: TST, [s. d.]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber. Acesso em: 29 out. 2026.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2021

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 22. ed. São Paulo: JusPodivm, 2025

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

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua:** trabalho por meio de plataformas digitais 2025. Rio de Janeiro: IBGE, 2026.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho.** 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, M. C. S. **A (re)significação do critério da dependência econômica:** uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. Tese (Pós-graduação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010_oliveira.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 22 out. 2026.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis,** Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193).** Geneva: International Labour Conference, 12 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook 2021:** the role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021.

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

Submissão: julho de 2026. Aceite: agosto de 2026. Publicação: novembro de 2026.