Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

doi.org/10.51891/rease.v12i11.32185

A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS DIANTE DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

THE PRECARIZATION OF LABOR RIGHTS OF APP-BASED WORKERS IN THE FACE OF THE UBERIZATION OF LABOR RELATIONS IN BRAZIL

Laissa Helena de Oliveira Correa[1]
Isabelle Narduchi da Silva[2]

RESUMO: O presente artigo analisa a precarização dos direitos trabalhistas dos trabalhadores por aplicativos diante da uberização das relações de trabalho no Brasil. A pesquisa parte da constatação de que as plataformas digitais ampliaram oportunidades de renda, mas também transferiram riscos econômicos, custos operacionais e insegurança social para trabalhadores formalmente classificados como autônomos. Utilizou-se revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e método dedutivo, examinando doutrina recente, dados institucionais, legislação trabalhista e constitucional, além de iniciativas regulatórias em tramitação. Os resultados indicam que a autonomia divulgada pelas plataformas convive com mecanismos intensos de direção algorítmica, avaliação contínua, bloqueios, precificação unilateral e dependência econômica. Conclui-se que a proteção jurídica não deve ficar limitada ao reconhecimento clássico do vínculo empregatício, embora ele possa ocorrer quando presentes os requisitos da CLT, sendo necessária uma regulação capaz de assegurar remuneração digna, transparência algorítmica, proteção previdenciária, saúde e segurança, representação coletiva e controle judicial efetivo contra fraudes contratuais.

Palavras-chave: Plataformas digitais. Subordinação algorítmica. Trabalho digno. Proteção social. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: This article analyzes the precarization of labor rights of app-based workers in the context of the uberization of labor relations in Brazil. The research starts from the observation that digital platforms have expanded income opportunities, while transferring economic risks, operational costs, and social insecurity to workers formally classified as self-employed. A bibliographic and documentary review was conducted, using a qualitative approach and deductive method, based on recent scholarship, institutional data, labor and constitutional legislation, and regulatory initiatives under discussion. The results show that the autonomy promoted by platforms coexists with intense mechanisms of algorithmic direction, continuous evaluation, unilateral pricing, blocking, and economic dependence. The paper concludes that legal protection should not be limited to the classic recognition of employment status, although it may arise when the requirements of Brazilian labor law are met. A regulatory framework is required to ensure fair pay, algorithmic transparency, social security, health and safety protection, collective representation, and effective judicial control against contractual fraud.

Keywords: Digital platforms. Algorithmic subordination. Decent work. Social protection. Labor law.

[1]Graduanda em Direito. Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (UNIFEB).
[2]Orientadora. Graduada em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Especialista em Direito Público e Mestre em Ciências Sociais. Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (UNIFEB).

INTRODUÇÃO

A organização do trabalho por aplicativos tornou-se uma das expressões mais visíveis das mudanças recentes no mundo laboral brasileiro. Motoristas, entregadores e prestadores de serviços gerais passaram a depender de plataformas digitais para acessar consumidores, definir rotas, receber chamadas, disputar corridas, aceitar entregas e compor sua renda mensal. Em aparência, trata-se de um ambiente marcado por flexibilidade, escolha individual e ausência de patrão direto. Na prática cotidiana, porém, a promessa de liberdade convive com controles invisíveis, variação constante de remuneração, insegurança previdenciária, jornadas extensas e responsabilização individual por quase todos os riscos da atividade.

Essa realidade costuma ser descrita pela expressão uberização, utilizada para indicar um modelo de gestão do trabalho no qual a empresa se apresenta como mera intermediadora tecnológica, enquanto organiza a demanda, define regras de acesso ao mercado, calcula preços, avalia desempenhos e pode excluir o trabalhador da plataforma. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) explicam que o fenômeno não é apenas uma novidade tecnológica, mas também uma reorganização de formas antigas de informalidade e exploração, agora mediadas por dados, algoritmos e estruturas empresariais globais. A tecnologia, nesse sentido, não elimina o conflito trabalhista; ela o torna menos visível.

No Brasil, o debate é especialmente sensível porque a Constituição Federal de 1988 adotou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, nos termos do art. 1º, III e IV, além de reconhecer o trabalho como direito social no art. 6º e fixar, no art. 7º, um conjunto mínimo de garantias aos trabalhadores urbanos e rurais. A ordem econômica também deve observar a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, conforme art. 170 da Constituição (Brasil, 1988). O problema jurídico nasce justamente quando a livre iniciativa passa a ser invocada para afastar quase completamente a proteção social de quem trabalha de modo contínuo, subordinado economicamente e dependente da plataforma para sobreviver.

O crescimento numérico desse grupo revela que não se trata de questão marginal. A PNAD Contínua apontou que, em 2024, o Brasil tinha 1,7 milhão de pessoas trabalhando por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, com aumento de 25,4% em relação a 2022; nesse universo, 964 mil exerciam atividade ligada a transporte de passageiros e 485 mil atuavam em aplicativos de entrega (IBGE, 2025). Os dados mostram, portanto, uma realidade

consolidada, que já integra o mercado de trabalho brasileiro e desafia os instrumentos clássicos de proteção jurídica.

O tema também se justifica pela tensão entre autonomia contratual e tutela trabalhista. As plataformas costumam classificar os prestadores como parceiros independentes, microempreendedores individuais ou trabalhadores autônomos. Entretanto, essa classificação formal não resolve, por si só, a natureza da relação jurídica. A Consolidação das Leis do Trabalho define empregado como pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência e mediante salário, conforme art. 3º, e define empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, dirige a prestação pessoal de serviços e assalaria, nos termos do art. 2º (Brasil, 1943). O art. 9º da CLT, por sua vez, declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

A dificuldade contemporânea está em reconhecer que a direção do trabalho nem sempre aparece por ordens verbais, supervisores físicos ou controle de ponto tradicional. O art. 6º da CLT já equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos (Brasil, 1943). Esse dispositivo, embora anterior à explosão do trabalho por aplicativos, fornece uma chave importante para compreender o gerenciamento algorítmico, isto é, a capacidade de organizar a conduta do trabalhador por meio de pontuações, taxas de aceitação, distribuição de chamadas, bloqueios, ranqueamentos, prêmios e punições automatizadas.

A precarização dos direitos trabalhistas, nesse contexto, não se limita à ausência de carteira assinada. Ela envolve a redução do trabalho a uma sequência de tarefas pagas por demanda, sem previsibilidade de renda, sem limitação real de jornada, sem remuneração do tempo de espera, sem proteção suficiente contra acidentes, sem custeio adequado dos instrumentos de trabalho e sem canais transparentes de contestação das decisões da plataforma. Fairwork (2025) identificou, no Brasil, déficit persistente de trabalho decente em plataformas avaliadas, relacionado à baixa remuneração, riscos ocupacionais, contratos pouco protetivos, gestão opaca e resistência à organização coletiva.

Há, portanto, um problema jurídico e social: de que forma o Direito do Trabalho brasileiro pode enfrentar a precarização dos trabalhadores por aplicativos sem ignorar a especificidade tecnológica do modelo de plataformas e sem aceitar que a inovação seja utilizada como justificativa para esvaziar garantias fundamentais? A hipótese adotada neste artigo é a

de que a uberização produz uma autonomia formal frequentemente incompatível com a dependência econômica e com o controle algorítmico experimentados na realidade, exigindo leitura constitucional da CLT e construção de uma regulação específica que assegure direitos mínimos independentemente do rótulo contratual escolhido pela empresa.

O objetivo geral é analisar a precarização dos direitos trabalhistas dos trabalhadores por aplicativos diante da uberização das relações de trabalho no Brasil. Como objetivos específicos, busca-se compreender o conceito de uberização e sua relação com a plataformização; identificar os principais direitos afetados por esse modelo; examinar os requisitos jurídicos de reconhecimento do vínculo de emprego à luz da CLT e da Constituição; verificar o cenário regulatório e jurisprudencial atual; e apontar caminhos de proteção jurídica compatíveis com o trabalho digno.

A relevância acadêmica do estudo decorre da necessidade de atualizar a interpretação do Direito do Trabalho diante de formas produtivas que não se encaixam perfeitamente nas categorias industriais tradicionais, mas que continuam envolvendo prestação pessoal de serviços, dependência econômica, apropriação empresarial do resultado do trabalho e desigualdade estrutural entre as partes. A relevância social, por sua vez, aparece no cotidiano de milhares de trabalhadores que circulam pelas cidades brasileiras assumindo custos de combustível, manutenção, seguro, equipamentos, alimentação, internet e riscos de acidente, sem que isso resulte, necessariamente, em proteção jurídica equivalente à essencialidade do serviço prestado.

MATERIAIS E MÉTODOS

O trabalho foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e método dedutivo. A pesquisa bibliográfica concentrou-se em produções publicadas entre 2019 e 2026, priorizando artigos científicos, estudos institucionais e obras recentes sobre uberização, plataformização, gerenciamento algorítmico, precarização do trabalho e proteção jurídica dos trabalhadores por aplicativos. Foram utilizados autores nacionais e internacionais, especialmente aqueles que dialogam com a realidade brasileira e com o campo do Direito do Trabalho.

A pesquisa documental examinou normas constitucionais, dispositivos da CLT, legislação ordinária relacionada ao trabalho intermediado por aplicativos, dados do IBGE e estudos do Ipea, além de relatórios do projeto Fairwork e publicações da Organização

Internacional do Trabalho. Também foram considerados elementos do debate regulatório nacional, como a Lei nº 14.297/2022, que tratou de medidas de proteção para entregadores durante a emergência sanitária da Covid-19, e o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, apresentado para disciplinar a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte privado individual de passageiros (Brasil, 2022; Câmara dos Deputados, 2024).

A delimitação temporal das referências teve por finalidade preservar a atualidade do debate. O fenômeno da uberização já existia antes da pandemia, mas ganhou visibilidade social, estatística e regulatória entre 2020 e 2025, período em que se intensificaram a dependência das plataformas, as mobilizações de entregadores, a produção acadêmica nacional e as tentativas legislativas de enquadramento jurídico. A legislação mais antiga, como a Constituição Federal e a CLT, foi utilizada por sua força normativa e por constituir o eixo indispensável de interpretação do tema, embora não integre o conjunto das referências recentes exigidas para a base teórica.

Quanto à técnica de análise, adotou-se a leitura crítica do material selecionado, confrontando o discurso empresarial de autonomia com os dados sobre renda, jornada, previdência, custos, acidentes, organização coletiva e formas de controle. Não se pretendeu realizar pesquisa de campo própria, mas sistematizar evidências já disponíveis e interpretar suas consequências jurídicas. A análise parte da premissa de que o Direito do Trabalho não deve ser aplicado de maneira automática nem negado de modo abstrato: a verificação da relação jurídica depende da realidade da prestação de serviços, conforme a primazia da realidade e o art. 9º da CLT.

Foram excluídos materiais meramente opinativos sem identificação de autoria ou sem base documental, textos publicitários de plataformas e publicações desatualizadas que tratavam a economia de aplicativos como fenômeno ainda experimental. Permaneceram no corpus os estudos que ofereciam conceitos, dados empíricos ou interpretação jurídica consistente. Com isso, a pesquisa buscou equilibrar rigor acadêmico e utilidade prática, evitando tanto a idealização da tecnologia quanto a rejeição simplista de todo trabalho intermediado por aplicativo.

Desenvolvimento do Tema, Resultados e Discussão

Uberização, plataformização e informalidade administrada

A uberização não deve ser entendida apenas como a expansão de uma empresa específica ou de um aplicativo de transporte. A expressão passou a designar um padrão de organização produtiva no qual a empresa retém a infraestrutura digital, controla o acesso aos clientes e fragmenta o trabalho em tarefas remuneradas por demanda. O trabalhador aparece como independente, mas depende da plataforma para receber chamadas, manter reputação, conhecer a remuneração oferecida e permanecer ativo. Essa dinâmica cria uma informalidade administrada: a empresa não se apresenta como empregadora, embora mantenha poder decisivo sobre a circulação da força de trabalho.

Abílio, Amorim e Grohmann (2021) observam que a plataformização brasileira precisa ser lida desde a periferia, pois se combina com uma história longa de informalidade, trabalho por conta própria, desigualdade social e baixa proteção previdenciária. A novidade, portanto, não está apenas na existência do bico ou da informalidade, mas na capacidade de grandes corporações transformarem práticas precárias em modelo de negócio escalável, monitorado por dados e legitimado por uma linguagem de empreendedorismo individual. O trabalhador passa a ser chamado de parceiro, mas raramente participa das decisões centrais que determinam sua renda e suas condições de trabalho.

A ideia de empreendedor de si mesmo funciona como elemento discursivo relevante. Muitos trabalhadores ingressam nos aplicativos porque precisam complementar renda ou porque foram expulsos de vínculos formais por desemprego, crise econômica ou dificuldades de recolocação. Essa escolha, embora real em alguma medida, é condicionada por restrições sociais concretas. Não é liberdade plena quando a alternativa é ficar sem renda, aceitar ocupações ainda mais instáveis ou trabalhar jornadas longas para alcançar um rendimento mínimo. A autonomia formal, nesse ponto, precisa ser confrontada com a dependência material.

A Organização Internacional do Trabalho (2021) reconhece que as plataformas digitais podem gerar oportunidades, mas também trazem desafios quanto a remuneração, condições de trabalho, proteção social, solução de conflitos e representação coletiva. O relatório internacional destaca que as plataformas baseadas em localização, como transporte e entrega, mantêm ligação direta com o espaço urbano e com riscos físicos, diferentemente de serviços remotos realizados integralmente pela internet. No caso brasileiro, esses riscos são agravados

por trânsito intenso, violência urbana, custos de deslocamento e fragilidade de políticas públicas voltadas a pontos de apoio, descanso e segurança.

O modelo de plataforma tem forte capacidade de deslocar riscos. O veículo, a motocicleta, a bicicleta, o celular, o pacote de dados, a manutenção, o combustível, os equipamentos de proteção e o tempo improdutivo ficam, em regra, sob responsabilidade do trabalhador. A plataforma preserva a possibilidade de alterar tarifas, promoções, critérios de ranqueamento e formas de bloqueio, enquanto o prestador assume os prejuízos quando a demanda diminui, quando o trânsito aumenta, quando há acidente ou quando o preço do combustível sobe. Essa transferência de riscos contrasta com o art. 2º da CLT, segundo o qual é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica (Brasil, 1943).

A plataformização também enfraquece fronteiras tradicionais entre tempo de trabalho e tempo livre. O trabalhador pode permanecer conectado esperando chamadas sem receber remuneração por esse período. Pode deslocar-se para regiões de maior demanda, recusar corridas por insegurança ou baixa remuneração e sofrer impactos indiretos no algoritmo. A jornada deixa de ser medida por entrada e saída no estabelecimento e passa a ser distribuída em períodos de disponibilidade, espera, deslocamento e execução. Essa fluidez dificulta a fiscalização, mas não elimina a centralidade do tempo humano gasto para gerar valor à plataforma.

Rodrigues, Pereira e Rocha (2021) apontam que o trabalho por aplicativo, especialmente em entregas, é marcado por desgaste, sujeição e baixa qualidade de vida, sendo inadequado tratar esses trabalhadores como sujeitos completamente desprovidos de direitos apenas porque o vínculo formal não é reconhecido. Essa observação é importante: a precarização não decorre apenas de uma falha individual do trabalhador que aceitou determinada condição, mas de um arranjo empresarial que utiliza a fragmentação jurídica para reduzir obrigações e naturalizar inseguranças.

A pandemia de Covid-19 tornou o problema mais evidente. Entregadores e motoristas permaneceram circulando quando parte da população pôde se proteger em casa, sustentando serviços de alimentação, remessas e transporte. A Lei nº 14.297/2022 surgiu nesse cenário para assegurar medidas emergenciais aos entregadores intermediados por aplicativos, como seguro contra acidentes durante o período de retirada e entrega e fornecimento de informações sobre riscos sanitários (Brasil, 2022). A própria necessidade dessa lei demonstrou que a ausência de vínculo formal não eliminava a vulnerabilidade ocupacional dos trabalhadores.

Contudo, a Lei nº 14.297/2022 teve alcance limitado e circunstancial. Ela foi importante como reconhecimento político da existência de riscos, mas não resolveu o núcleo do problema: remuneração, previdência, transparência, jornada e participação coletiva. A proteção emergencial não substitui um marco permanente de direitos. Ao contrário, evidencia que o Estado já identificou a insuficiência do contrato civil ou da simples adesão ao aplicativo para proteger quem depende da plataforma como fonte habitual de renda.

O debate jurídico, desse modo, precisa abandonar a pergunta simplificadora sobre se o aplicativo é bom ou ruim. A questão central é outra: quem se beneficia economicamente do trabalho, quem controla as condições de acesso ao mercado, quem define os preços, quem suporta os riscos e quem possui poder de desligamento. Essas perguntas recolocam a relação no campo clássico do Direito do Trabalho, ainda que os instrumentos de controle sejam novos. O algoritmo não é neutro; ele incorpora escolhas empresariais, metas de eficiência, estratégias de expansão e mecanismos de disciplina.

Autonomia formal e subordinação algorítmica

A subordinação jurídica sempre foi um dos elementos mais debatidos na caracterização do vínculo de emprego. Durante muito tempo, ela foi associada à figura do chefe que dá ordens diretas, fiscaliza presencialmente e define tarefas de modo explícito. O trabalho por aplicativos tensiona essa imagem porque a ordem costuma aparecer por meio de notificações, pontuações, mapas, mensagens automáticas, termos de uso e incentivos variáveis. A ausência de supervisor humano visível não significa ausência de direção; muitas vezes indica apenas a substituição da gerência pessoal por uma gerência digital.

O art. 6º da CLT é decisivo para essa discussão ao estabelecer que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 1943). A regra impede que a tecnologia seja usada como cortina para negar a subordinação. Se a empresa controla o acesso às tarefas, mede desempenho, pune condutas, define padrões de atendimento e bloqueia o trabalhador, há elementos que podem indicar subordinação, ainda que o controle seja exercido por software.

Amorim e Moda (2020) analisam o gerenciamento algorítmico dos motoristas da Uber e mostram que as condições de trabalho são orientadas por mecanismos digitais capazes de produzir disciplina sem ordem direta tradicional. O motorista pode escolher quando ligar o

aplicativo, mas, uma vez conectado, enfrenta uma arquitetura de incentivos que orienta sua conduta. A plataforma sugere zonas, estabelece preços dinâmicos, mede avaliações, controla cancelamentos e define o acesso a futuras oportunidades. A liberdade de entrada no aplicativo não elimina a direção da atividade durante sua execução.

A subordinação algorítmica não é idêntica à subordinação fabril, mas pode cumprir função semelhante: organizar, intensificar e controlar o trabalho. O trabalhador nem sempre conhece os critérios que definem por que recebeu determinada chamada, por que foi preterido, por que sua remuneração caiu ou por que foi bloqueado. Essa opacidade aumenta a assimetria informacional. A empresa detém dados massivos sobre comportamento, demanda, localização, avaliação de consumidores e produtividade; o trabalhador, por sua vez, decide com informações parciais e frequentemente instáveis.

O argumento da liberdade de horários precisa ser examinado com cuidado. No plano abstrato, o trabalhador pode desligar o aplicativo. No plano concreto, a renda depende de permanecer conectado em horários de maior demanda, aceitar corridas em sequência e adaptar-se às regras implícitas de distribuição. Quando a remuneração por tarefa é baixa, a suposta liberdade costuma resultar em jornadas mais longas, pois o trabalhador precisa aumentar o número de entregas ou corridas para atingir renda mínima. A flexibilização, nesse ponto, pode ser convertida em intensificação do trabalho.

Também é necessário distinguir autonomia técnica de autonomia econômica. Um motorista pode escolher rotas secundárias, conversar livremente com passageiros ou decidir interromper o trabalho em determinado dia, mas isso não significa que detenha poder real sobre o negócio. Ele não fixa o preço final, não controla a carteira de clientes, não participa da política de comissões, não define regras de avaliação e não tem garantia de permanência na plataforma. A autonomia econômica, que seria característica do verdadeiro empresário, é reduzida quando a plataforma concentra as decisões essenciais.

A dependência econômica aparece quando o trabalhador organiza sua vida financeira em torno da plataforma, ainda que formalmente possa acessar outras. Muitos motoristas e entregadores utilizam vários aplicativos como tentativa de reduzir riscos, mas essa multiplicidade não elimina a vulnerabilidade se todos operam com lógica semelhante de remuneração variável, ausência de proteção social e bloqueios unilaterais. A pluralidade de tomadores pode dificultar a identificação de um empregador único, mas não autoriza concluir que inexiste necessidade de proteção trabalhista.

O discurso empresarial costuma afirmar que reconhecer direitos destruiria a flexibilidade. Esse raciocínio apresenta uma falsa oposição. Proteção social e flexibilidade não são incompatíveis por natureza. É possível assegurar remuneração mínima, seguro, contribuição previdenciária, transparência de critérios, proteção contra bloqueios arbitrários e canais de negociação coletiva sem transformar todos os trabalhadores em empregados de jornada fixa. A verdadeira dificuldade está em distribuir custos de maneira justa, impedindo que a flexibilidade sirva como técnica de externalização integral do risco empresarial.

A avaliação por consumidores é outro ponto sensível. A plataforma delega parte da fiscalização ao usuário, cuja nota pode refletir qualidade do serviço, preconceitos, atrasos causados por trânsito, problemas de restaurante, falhas do aplicativo ou simples insatisfação subjetiva. Quando essa avaliação influencia acesso a corridas e bloqueios, ela se transforma em mecanismo de disciplina. O trabalhador é pressionado a aceitar condições ruins para preservar sua reputação, enquanto raramente dispõe de procedimento claro para contestar avaliações abusivas.

A jurisprudência trabalhista brasileira ainda oscila porque cada caso apresenta elementos fáticos próprios. Algumas decisões valorizam a possibilidade de o trabalhador recusar chamadas e definir horários; outras observam a presença de controle digital, dependência econômica e integração à atividade empresarial. Essa divergência não é sinal de inutilidade da CLT, mas consequência de um fenômeno em disputa. O Direito do Trabalho nasceu justamente para enfrentar relações em que a igualdade formal do contrato escondia desigualdade material entre as partes.

Precarização de remuneração, jornada, saúde e previdência

A precarização dos trabalhadores por aplicativos manifesta-se, primeiramente, na remuneração. O valor recebido por corrida ou entrega pode variar conforme distância, tempo estimado, demanda, promoções e critérios definidos unilateralmente pela plataforma. O trabalhador raramente tem controle sobre a fórmula remuneratória e, muitas vezes, só conhece o valor oferecido no momento da chamada. Essa dinâmica dificulta planejamento financeiro, comparação transparente de ganhos e cálculo real de renda líquida, pois as despesas necessárias à atividade são descontadas do próprio bolso.

Carvalho e Nogueira (2024), em estudo do Ipea, associam a expansão dos empregos por plataformas a um processo de precarização marcado por salários mais baixos, menor

formalização, menor participação previdenciária e jornadas semanais mais longas. O dado é relevante porque desloca o debate de impressões pessoais para evidências empíricas. Não se trata apenas de um trabalhador insatisfeito ou de casos isolados de remuneração insuficiente, mas de uma tendência estrutural que acompanha a expansão do modelo em segmentos de transporte e entrega.

A remuneração bruta, em trabalhos dessa natureza, pode produzir impressão enganosa. Um motorista que recebe determinado valor ao fim do dia ainda precisa descontar combustível, manutenção, depreciação do veículo, seguro, limpeza, internet, alimentação e eventuais financiamentos. O entregador, por sua vez, arca com motocicleta ou bicicleta, equipamentos, consertos, riscos de furto e acidentes. Quando esses custos não são considerados, a renda aparente pode parecer razoável, embora a renda líquida seja insuficiente para garantir padrão digno de vida.

O problema se agrava porque o tempo de espera não é remunerado de forma adequada. A plataforma costuma pagar por tarefa concluída, e não por todo o período em que o trabalhador se mantém disponível. Assim, períodos sem chamadas, deslocamentos até áreas de demanda, espera em restaurantes, cancelamentos e retornos sem entrega podem ficar sem remuneração equivalente. O trabalhador vende disponibilidade, mas recebe apenas pelo trecho que a plataforma reconhece como produtivo. Essa fragmentação reduz custos empresariais e invisibiliza parcela relevante do tempo laboral.

A jornada também se torna um campo de precarização. Sem limite formal, muitos trabalhadores prolongam o tempo de conexão para compensar tarifas baixas, dias de menor demanda ou despesas elevadas. A flexibilidade prometida se converte, frequentemente, em necessidade de estar disponível nos horários mais lucrativos, inclusive à noite, em fins de semana e feriados. O art. 7º da Constituição assegura limitação de jornada, repouso semanal, adicional noturno e redução dos riscos inerentes ao trabalho (Brasil, 1988), mas esses direitos ficam enfraquecidos quando a relação é tratada como mera prestação autônoma descontínua.

O impacto sobre saúde e segurança é evidente. Motoristas ficam longas horas sentados, expostos a fadiga, estresse, violência, assaltos e acidentes de trânsito. Entregadores, especialmente motociclistas e ciclistas, enfrentam pressa, intempéries, peso de mochilas, risco de colisões e pressão por cumprimento de prazos. Lucca (2024) destaca que a sobrevivência no trabalho plataformizado está associada à precarização e à exposição a riscos, indicando que o

tema deve ser lido também como questão de saúde pública e de vigilância em saúde do trabalhador.

A redução de riscos no ambiente laboral é direito constitucional previsto no art. 7º, XXII, da Constituição (Brasil, 1988). Mesmo quando não há vínculo de emprego reconhecido, o Estado não pode ignorar riscos ocupacionais de um grupo numeroso que atua em atividades essenciais à mobilidade urbana e ao abastecimento de serviços. A ausência de equipamentos adequados, pontos de apoio, descanso, banheiros, locais seguros de espera e seguro efetivo demonstra que a gestão algorítmica do trabalho não é apenas questão contratual, mas também problema de política pública urbana.

A previdência social constitui outro ponto crítico. O trabalhador por aplicativo pode contribuir como contribuinte individual ou microempreendedor individual, mas isso depende de informação, renda suficiente e capacidade de recolhimento regular. Quando os ganhos são baixos ou instáveis, a contribuição previdenciária se torna a primeira despesa a ser sacrificada. O resultado é grave: trabalhadores expostos a acidentes e doenças podem ficar sem cobertura adequada para auxílio por incapacidade, aposentadoria, pensão para dependentes e proteção em situações de perda de renda.

O IBGE (2025) registrou que mais de 60% das pessoas que trabalhavam por meio de aplicativos de serviços não estavam asseguradas por instituto de previdência oficial. Esse dado revela uma contradição importante: quanto mais o trabalhador depende da plataforma para sobreviver, mais exposto fica à ausência de proteção se não conseguir contribuir de forma regular. A informalidade previdenciária, portanto, não é um efeito secundário, mas uma das faces mais graves da precarização.

O custeio da seguridade social não pode ser analisado apenas como escolha individual. Se a plataforma organiza o mercado, obtém receita sobre cada transação e beneficia-se da força de trabalho disponível, há razão jurídica e política para discutir sua participação no financiamento da proteção social. A OIT (2024) tem defendido que a construção de trabalho decente na economia de plataformas passa por medidas de proteção social, transparência e participação dos trabalhadores. A sustentabilidade econômica do setor não deve depender da desproteção dos sujeitos que tornam o serviço possível.

A precarização também atinge a capacidade de organização coletiva. Trabalhadores dispersos nas ruas, conectados individualmente por aplicativos e submetidos a bloqueios podem ter dificuldade de construir solidariedade estável. Ainda assim, o Brasil presenciou

mobilizações de entregadores e motoristas reivindicando melhores tarifas, pontos de apoio, seguros, transparência e negociação. Festi, Peleja, Santos e Gontijo (2024) mostram que entregadores pesquisados em 2023 apresentaram demandas relacionadas a remuneração, seguridade social, equipamentos, pontos de apoio e condições de trabalho, revelando consciência concreta sobre as carências do modelo.

A representação coletiva é especialmente complexa porque a classificação jurídica dos trabalhadores interfere na forma de organização sindical. Se são considerados empregados, integram categorias profissionais tradicionais ou específicas. Se são autônomos, pode-se discutir associações, cooperativas ou formas próprias de negociação. O essencial é que a ausência de categoria perfeitamente ajustada não justifique o silêncio. A Constituição protege a liberdade de associação e o reconhecimento de direitos sociais, e o Direito Coletivo do Trabalho precisa acompanhar novas formas de dispersão produtiva.

O relatório Fairwork Brasil 2025 avaliou dez plataformas e indicou que a maior parte não apresentou evidências suficientes de conformidade com padrões mínimos de trabalho decente, incluindo pagamento justo, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa (Fairwork, 2025). O resultado é expressivo porque demonstra que, mesmo após anos de debate público, as principais plataformas ainda não consolidaram garantias voluntárias robustas. A autorregulação, isoladamente, mostra-se insuficiente para corrigir assimetrias estruturais.

A soma desses elementos permite afirmar que a precarização é multidimensional. Ela envolve renda, jornada, saúde, previdência, informação, representação e estabilidade mínima. O trabalhador por aplicativo não está apenas fora da CLT; muitas vezes está em uma zona intermediária na qual trabalha como subordinado econômico, assume riscos de empresário, recebe como tarefeiro e fica sem os instrumentos clássicos de proteção do empregado. É essa combinação que torna a uberização juridicamente desafiadora e socialmente preocupante.

Enquadramento jurídico: Constituição, CLT e primazia da realidade

O Direito do Trabalho brasileiro possui instrumentos capazes de enfrentar parte do problema, desde que interpretados de modo compatível com as transformações tecnológicas. A primeira chave é a primazia da realidade. O nome atribuído ao contrato, o termo de uso aceito no aplicativo ou a declaração de autonomia não são suficientes para afastar a incidência trabalhista quando a realidade demonstra pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e

subordinação. O art. 9º da CLT reforça essa lógica ao invalidar atos destinados a fraudar direitos trabalhistas (Brasil, 1943).

A pessoalidade costuma aparecer de maneira peculiar. Em muitos aplicativos, o trabalhador se cadastra individualmente, envia documentos, passa por validações, tem conta própria, histórico, avaliações e risco de bloqueio pessoal. Embora possa haver tentativas de uso por terceiros, a lógica ordinária da plataforma vincula o desempenho a uma identidade cadastrada. Isso aproxima a relação da prestação pessoal, sobretudo quando a plataforma não admite livre substituição sem controle prévio. A conta digital, nesse caso, funciona como porta de entrada individualizada ao mercado organizado pela empresa.

A onerosidade é evidente, pois a prestação ocorre mediante pagamento. A discussão mais difícil está na natureza do pagamento. A remuneração por tarefa não impede, por si só, o vínculo de emprego. O Direito do Trabalho admite salário por produção, comissões e formas variáveis de remuneração. O fato de o trabalhador receber por corrida ou entrega não afasta o caráter oneroso. A questão jurídica relevante é saber se esse pagamento decorre de atividade organizada pela plataforma, com direção econômica e aproveitamento empresarial do serviço.

A não eventualidade também deve ser interpretada conforme o modelo produtivo. A plataforma pode operar com grande número de trabalhadores conectados de modo flexível, mas muitos deles trabalham diariamente ou com habitualidade suficiente para que a atividade componha sua fonte principal de renda. A não eventualidade não exige necessariamente jornada fixa ou exclusividade. Exige inserção do trabalho na dinâmica ordinária do tomador. Se a plataforma depende permanentemente de motoristas e entregadores para cumprir sua atividade econômica, o serviço prestado por esses trabalhadores não é acidental para o negócio.

A subordinação, como já visto, assume forma algorítmica. A empresa define as regras de ingresso, permanência, avaliação, distribuição de tarefas, preço, bloqueio e padrões de atendimento. Mesmo quando não há exclusividade, a direção pode se manifestar pela dependência operacional do aplicativo. O art. 6º da CLT é especialmente atual porque reconhece expressamente a equivalência entre meios informatizados e meios pessoais de comando (Brasil, 1943). Assim, negar a subordinação apenas porque a ordem vem de um sistema automatizado seria contrariar a própria evolução legislativa.

A Constituição oferece a base axiológica para essa leitura. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho não são enfeites retóricos. Eles orientam a interpretação das normas infraconstitucionais e impedem que a livre iniciativa seja compreendida como

autorização para precarizar a vida de trabalhadores vulneráveis. A ordem econômica constitucional combina livre iniciativa e valorização do trabalho humano, e essa combinação exige equilíbrio. A inovação tecnológica deve ser estimulada, mas não à custa da supressão de direitos básicos.

O art. 7º da Constituição não protege apenas um modelo histórico de empregado industrial. Ele expressa um patamar civilizatório de garantias trabalhistas, ainda que sua aplicação concreta varie conforme o tipo de vínculo. Salário mínimo, jornada limitada, repouso, férias, proteção contra acidentes, redução dos riscos, reconhecimento coletivo e previdência representam valores que não perdem relevância diante de aplicativos. A pergunta adequada não é se a tecnologia torna os direitos obsoletos, mas como esses direitos podem ser atualizados para alcançar novas formas de dependência laboral.

É claro que nem todo trabalhador por aplicativo será automaticamente empregado. Há situações em que a pessoa utiliza a plataforma de modo episódico, complementar e com verdadeira autonomia econômica. O Direito do Trabalho não deve ignorar diferenças reais. Entretanto, também não pode aceitar que todos sejam considerados empresários individuais apenas porque assinaram termos de adesão. A análise deve ser concreta e levar em conta intensidade do controle, habitualidade, dependência econômica, possibilidade real de substituição, liberdade efetiva de preço e exposição aos riscos.

A crítica ao reconhecimento do vínculo costuma apontar que a CLT seria inadequada às plataformas. Essa afirmação é parcialmente verdadeira e parcialmente perigosa. É verdade que a CLT não foi escrita pensando em algoritmos, geolocalização e gestão por dados. Porém, seus princípios centrais foram construídos para enfrentar assimetria de poder, dependência econômica e fraude contratual. Abandoná-los por completo significaria aceitar que a forma tecnológica redefine sozinha o conteúdo dos direitos sociais.

Uma saída jurídica consistente pode combinar duas frentes. A primeira é o reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes os requisitos legais, sem imunidade prévia para plataformas. A segunda é a construção de uma legislação específica que garanta direitos mínimos também aos trabalhadores que não preencham todos os elementos do emprego clássico, mas estejam em situação de dependência econômica e vulnerabilidade. Essa dupla abordagem evita tanto a generalização automática da CLT quanto a criação de uma categoria desprotegida.

O PLP nº 12/2024 tentou avançar nesse debate ao propor disciplina para motoristas de transporte remunerado privado individual de passageiros, com mecanismos de inclusão previdenciária e direitos específicos (Câmara dos Deputados, 2024). A iniciativa gerou controvérsias, inclusive porque se concentrou em motoristas de quatro rodas e deixou outras categorias, como entregadores, em posição menos clara. Ainda assim, o projeto revela que o próprio Estado brasileiro reconhece a necessidade de marco normativo, superando a ideia de que o mercado resolverá espontaneamente as assimetrias.

Qualquer regulação, contudo, precisa evitar a institucionalização da precariedade. Criar uma categoria intermediária sem direitos efetivos pode apenas legitimar a transferência de riscos. A experiência brasileira com formas flexíveis de contratação mostra que a promessa de modernização muitas vezes resulta em redução de custos trabalhistas sem correspondente aumento de proteção. Por isso, um marco adequado deve partir de direitos mínimos concretos e mecanismos de fiscalização, não apenas de nomenclaturas contratuais novas.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, reforçou a valorização de certas formas de negociação e flexibilização, mas não eliminou os requisitos do vínculo de emprego nem autorizou fraude. A reforma não criou uma zona livre de proteção para plataformas digitais. Ao contrário, a própria permanência dos arts. 2º, 3º, 6º e 9º da CLT indica que a essência da relação de emprego continua sendo definida pela realidade da prestação de serviços, não pela arquitetura formal do contrato (Brasil, 2017).

O Direito Digital também contribui para o debate, especialmente quando se trata de decisões automatizadas e tratamento de dados. Embora a Lei Geral de Proteção de Dados não seja legislação trabalhista em sentido estrito, ela reforça a importância de transparência e controle sobre decisões baseadas em dados pessoais. Em plataformas, decisões sobre bloqueio, ranqueamento e distribuição de tarefas podem afetar diretamente a renda do trabalhador. A gestão algorítmica, portanto, não pode permanecer como caixa-preta imune ao contraditório e à fiscalização.

A interpretação constitucional da uberização exige reconhecer que o trabalho humano não desaparece porque foi incorporado a uma plataforma. Há pessoas conduzindo veículos, esperando pedidos, atravessando cidades, assumindo riscos e respondendo a avaliações. O aplicativo é meio de organização empresarial, não sujeito que trabalha. Assim, o debate jurídico deve recolocar o trabalhador no centro da análise, impedindo que a tecnologia funcione como linguagem de neutralização dos direitos fundamentais.

Jurisprudência, regulação e disputas institucionais

A jurisprudência brasileira sobre trabalhadores por aplicativos ainda se encontra em formação. No Tribunal Superior do Trabalho, há decisões divergentes entre Turmas quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego em casos envolvendo motoristas e entregadores. Algumas decisões negam o vínculo ao enfatizar liberdade de conexão, ausência de exclusividade e possibilidade de recusa de chamadas. Outras reconhecem a existência de subordinação quando identificam controle por algoritmo, ingerência na remuneração, bloqueios e integração do trabalhador à atividade econômica da plataforma.

Essa divergência não é surpreendente. O trabalho por aplicativo combina elementos de autonomia e dependência, e a prova de cada processo pode variar. A ausência de entendimento uniforme, entretanto, produz insegurança jurídica para trabalhadores, empresas e juízes. O resultado é um cenário em que casos semelhantes podem receber respostas distintas, dependendo da interpretação sobre subordinação algorítmica e sobre o peso atribuído à liberdade de horários. Daí a importância de critérios legais mais claros.

O Supremo Tribunal Federal também passou a discutir a matéria em repercussão geral. O Tema 1.291 trata do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e empresa administradora de plataforma digital, tendo como paradigma o RE 1.446.336 (Supremo Tribunal Federal, 2024). A existência do tema demonstra a relevância constitucional e econômica da questão, bem como a necessidade de uma resposta capaz de orientar todo o Judiciário.

O STF realizou audiência pública sobre a relação de trabalho em plataformas digitais, ouvindo diferentes setores envolvidos no debate. A audiência teve importância democrática porque permitiu a exposição de argumentos de empresas, trabalhadores, pesquisadores, entidades públicas e especialistas. Um tema dessa dimensão não pode ser reduzido a uma fórmula abstrata. Ele envolve política pública, proteção social, concorrência, mobilidade urbana, tributação, dados pessoais, saúde e organização coletiva.

Ao mesmo tempo, é preciso cautela para que a discussão constitucional não se transforme em autorização geral para afastar a Justiça do Trabalho ou blindar modelos contratuais. O STF já reconheceu, em outros contextos, a validade de formas diversas de organização produtiva, mas isso não significa que qualquer contrato civil prevaleça sobre a realidade. A liberdade econômica deve conviver com o controle de fraudes e com a proteção de direitos fundamentais. A Constituição não consagra a precarização como política de inovação.

A experiência estrangeira mostra que há múltiplos caminhos regulatórios. Países europeus discutiram presunções de vínculo, transparência algorítmica e direitos mínimos para trabalhadores de plataformas. A Espanha, por exemplo, adotou medidas específicas para entregadores, e a União Europeia avançou em normas voltadas à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. Embora cada sistema jurídico possua particularidades, o movimento internacional confirma que a plataforma não pode ser tratada como simples espaço neutro de encontro entre oferta e demanda.

No Brasil, a regulação precisa considerar as desigualdades locais. A importação de modelos estrangeiros sem adaptação pode ignorar informalidade histórica, baixa renda média, fragilidade previdenciária e alto custo individual dos instrumentos de trabalho. Por isso, a doutrina nacional tem insistido na necessidade de compreender a plataformização a partir do Sul Global, e não apenas como reprodução de debates de países centrais (Abílio et al., 2021; Grohmann & Qiu, 2020). O trabalhador brasileiro por aplicativo não vive a mesma realidade de proteção social de países com welfare state robusto.

A proposta legislativa deve abranger, no mínimo, remuneração justa, proteção previdenciária com participação das plataformas, seguro contra acidentes, transparência dos critérios algorítmicos, procedimento para bloqueios e desativações, direito à contestação, pontos de apoio, fornecimento ou custeio de equipamentos essenciais e possibilidade de negociação coletiva. Esses elementos não esgotam o debate, mas compõem o núcleo mínimo de um trabalho decente, conforme parâmetros discutidos pela OIT e pelo Fairwork (OIT, 2021; Fairwork, 2025).

A remuneração mínima é um dos pontos mais delicados. Ela precisa considerar não apenas o tempo de tarefa, mas também custos necessários, tempo de espera e riscos. Se o cálculo ignora despesas, o piso pode ser apenas nominal. A regulação deve evitar que o trabalhador pareça receber valor suficiente enquanto absorve gastos que seriam empresariais em outros modelos produtivos. Uma proteção séria precisa trabalhar com renda líquida, e não apenas com pagamento bruto por chamada.

A previdência exige solução coletiva. A contribuição individual facultativa não tem sido suficiente para garantir cobertura ampla, como indicam os dados do IBGE (2025). Uma legislação equilibrada poderia prever contribuição das plataformas proporcional às transações, combinada com recolhimento do trabalhador e mecanismos simplificados de fiscalização. O

objetivo não seria punir a inovação, mas impedir que um setor econômico relevante cresça apoiado em trabalhadores sem cobertura adequada contra doença, acidente, velhice e morte.

A transparência algorítmica também deve ser compreendida como direito laboral. O trabalhador precisa conhecer critérios básicos de remuneração, ranqueamento, bloqueio, distribuição de tarefas e avaliação. Não se exige revelação de segredo industrial em sentido absoluto, mas informação suficiente para permitir previsibilidade, contestação e fiscalização. Uma decisão que afeta a renda e a permanência do trabalhador não pode ser tomada por sistema opaco sem justificativa clara.

A representação coletiva é indispensável porque o trabalhador isolado não possui poder de barganha comparável ao da plataforma. A negociação individual por termo de adesão é quase fictícia: o trabalhador aceita ou fica fora. A construção de entidades representativas, mesas de negociação e canais permanentes de diálogo pode reduzir conflitos e produzir soluções mais adequadas à realidade da categoria. A proteção coletiva, nesse ponto, é instrumento de democracia econômica.

A fiscalização estatal precisa ser repensada. Modelos baseados apenas em inspeção física do estabelecimento são insuficientes para plataformas digitais. É necessário desenvolver capacidade de auditoria de dados, análise de algoritmos, verificação de pagamentos, cruzamento de informações previdenciárias e escuta qualificada dos trabalhadores. Sem fiscalização, qualquer marco legal corre o risco de permanecer no papel, especialmente quando as plataformas têm capacidade tecnológica e jurídica superior à dos prestadores.

A jurisprudência, enquanto a legislação não se consolida, deve evitar dois extremos. O primeiro é reconhecer vínculo em toda e qualquer prestação por aplicativo sem examinar os fatos. O segundo é negar proteção em bloco, como se a tecnologia bastasse para afastar o Direito do Trabalho. A solução constitucionalmente adequada exige análise concreta, valorização da prova e atenção ao princípio da primazia da realidade. O processo trabalhista deve perguntar como o trabalho efetivamente se organiza, e não apenas como a plataforma descreve sua atividade.

Caminhos para a proteção jurídica do trabalho por aplicativos

A proteção jurídica do trabalho por aplicativos deve partir de uma constatação simples: a inovação tecnológica é compatível com direitos sociais. Não há razão para tratar a Constituição e a CLT como obstáculos ao desenvolvimento econômico. A própria ordem

econômica constitucional combina livre iniciativa e valorização do trabalho humano. O problema não é a existência de aplicativos, mas a utilização do modelo digital para deslocar custos, reduzir responsabilidades e enfraquecer garantias mínimas.

O primeiro caminho é reafirmar a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes os requisitos legais. A plataforma não pode receber uma presunção absoluta de neutralidade. Se controla a prestação, define remuneração, bloqueia trabalhadores, dirige padrões de conduta e se beneficia economicamente da atividade, o Judiciário deve poder reconhecer a relação de emprego. Essa solução não exige nova lei; decorre da CLT e da Constituição. O desafio está em aplicar esses dispositivos aos meios digitais de controle.

O segundo caminho é construir uma proteção mínima universal para trabalhadores plataformizados, inclusive quando não houver vínculo empregatício clássico. Essa proteção deve incluir seguro contra acidentes, contribuição previdenciária compartilhada, remuneração mínima líquida, transparência algorítmica, direito de contestação, informação clara sobre tarifas e condições, proteção contra discriminação e canais coletivos de negociação. Assim, evita-se que a disputa sobre o vínculo seja usada como tudo ou nada: ou o trabalhador é empregado com todos os direitos, ou fica sem quase nada.

O terceiro caminho é regular o bloqueio e a desativação. Para muitos trabalhadores, ser bloqueado significa perder renda imediatamente. A decisão pode ocorrer por avaliação de consumidores, suspeita de fraude, descumprimento de regras ou critérios automatizados. É indispensável que haja comunicação prévia quando possível, motivação clara, canal de defesa, prazo razoável de resposta e revisão humana em casos relevantes. A plataforma não pode exercer poder disciplinar econômico sem garantias mínimas de devido processo.

O quarto caminho envolve saúde e segurança. A regulação deve prever deveres sobre informação de riscos, seguro, equipamentos, descanso, pontos de apoio e medidas de prevenção de acidentes. Entregadores precisam de locais para aguardar pedidos sem permanecer expostos ao sol, à chuva e à violência. Motoristas precisam de políticas que desestimulem jornadas extenuantes. A cidade também deve ser considerada: não há trabalho decente em plataforma se a infraestrutura urbana trata esses trabalhadores como presença incômoda e descartável.

O quinto caminho está na transparência remuneratória. O trabalhador deve compreender como o valor é calculado, quais descontos incidem, que parcelas correspondem a distância, tempo, demanda, promoção ou taxa da plataforma. A opacidade remuneratória impede planejamento e dificulta fiscalização. Uma regra de transparência não destrói o negócio;

apenas reduz assimetria de informação. Sem isso, a liberdade de aceitar ou recusar uma chamada é limitada, pois a decisão ocorre com conhecimento incompleto.

O sexto caminho é fortalecer a negociação coletiva. A experiência mostra que trabalhadores de aplicativos conseguem organizar mobilizações, mas enfrentam dispersão, medo de bloqueios e ausência de interlocução institucional. O Estado pode estimular mesas de negociação, reconhecer entidades representativas e garantir que a organização coletiva não resulte em retaliação. A liberdade sindical precisa ser atualizada para ambientes digitais, nos quais a pressão econômica pode ocorrer por meio de punições algorítmicas silenciosas.

O sétimo caminho é a produção permanente de dados públicos. O módulo da PNAD Contínua sobre plataformas digitais representa avanço relevante, mas deve ser mantido e aperfeiçoado. Sem dados, a discussão fica refém de narrativas empresariais ou percepções fragmentadas. Informações sobre renda líquida, jornada, acidentes, previdência, gênero, raça, região, custos e dependência econômica são indispensáveis para políticas públicas. A invisibilidade estatística é uma forma de invisibilidade jurídica.

Também é necessário cuidado com a figura do microempreendedor individual. O MEI pode ser útil para atividades verdadeiramente autônomas, mas não deve funcionar como instrumento de mascaramento da relação de emprego ou de transferência artificial de obrigações. Quando a pessoa trabalha de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada, a existência de CNPJ não impede reconhecimento do vínculo. O empreendedorismo formal não pode ser usado como etiqueta para negar direitos sociais a trabalhadores economicamente dependentes.

A responsabilidade civil e trabalhista das plataformas deve ser proporcional ao poder que exercem. Quem define regras, lucra com a intermediação e controla o acesso ao mercado deve assumir deveres compatíveis. Essa responsabilidade não significa estatizar o setor nem eliminar aplicativos. Significa reconhecer que a atividade econômica gera custos sociais que não podem ser empurrados integralmente para indivíduos vulneráveis ou para o sistema público de seguridade sem contribuição adequada das empresas beneficiárias.

No plano principiológico, o caminho mais coerente é afirmar que o trabalho por aplicativo faz parte do mundo do trabalho e, por isso, deve ser submetido aos valores constitucionais do trabalho digno. A tecnologia muda a forma de organização, mas não elimina a necessidade de limites ao poder econômico. O Direito do Trabalho sempre lidou com transformações produtivas: fábrica, terceirização, teletrabalho, trabalho intermitente e agora

plataformas. Em todos esses momentos, a pergunta central permaneceu: como proteger a pessoa que trabalha diante de estruturas superiores de poder?

A precarização não será resolvida apenas pelo Judiciário, embora a Justiça do Trabalho tenha papel fundamental na análise de casos concretos. É necessária atuação legislativa, fiscalização administrativa, produção de dados, negociação coletiva e responsabilização das empresas. A complexidade do fenômeno exige resposta institucional combinada. O trabalhador por aplicativo não pode esperar que cada direito dependa de uma ação individual longa, custosa e incerta. A proteção precisa existir também fora do processo judicial.

Ao final, a discussão sobre uberização coloca o Brasil diante de uma escolha. O país pode aceitar um modelo em que tecnologia significa desresponsabilização, informalidade e insegurança; ou pode construir uma economia digital compatível com direitos fundamentais. A segunda opção é juridicamente mais coerente com a Constituição de 1988 e socialmente mais sustentável. Sem proteção mínima, a expansão das plataformas tende a aprofundar desigualdades já existentes no mercado de trabalho brasileiro.

CONCLUSÃO

A análise realizada permite concluir que a uberização das relações de trabalho no Brasil produziu uma forma sofisticada de precarização dos direitos trabalhistas. A plataforma digital organiza o acesso ao mercado, define regras, calcula remuneração, distribui tarefas, avalia desempenho e bloqueia trabalhadores, ao mesmo tempo em que afirma ser apenas intermediadora tecnológica. Essa combinação torna a relação juridicamente complexa, mas não autoriza a exclusão automática da proteção trabalhista.

A autonomia divulgada pelas plataformas mostra-se frequentemente formal e limitada. O trabalhador pode escolher quando se conectar, mas depende de critérios opacos para receber chamadas, alcançar renda suficiente e permanecer ativo. A liberdade de horário, quando associada a baixa remuneração e ausência de proteção social, pode resultar em jornadas mais longas e maior exposição a riscos. A subordinação algorítmica, nesse cenário, atualiza a direção empresarial por meios digitais, aproximando-se do comando telemático reconhecido pelo art. 6º da CLT.

A precarização aparece de maneira multidimensional. Ela envolve remuneração instável, transferência de custos, não pagamento do tempo de espera, insegurança previdenciária, riscos de acidente, falta de pontos de apoio, bloqueios sem contraditório,

opacidade de critérios e fragilidade de representação coletiva. Dados recentes do IBGE, do Ipea e do Fairwork confirmam que o crescimento do trabalho por plataformas não veio acompanhado de proteção equivalente. A expansão do setor, portanto, não pode ser confundida com melhoria automática das condições de trabalho.

A Constituição Federal oferece fundamento suficiente para uma leitura protetiva. A dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, o direito social ao trabalho e a valorização do trabalho humano na ordem econômica impedem que a inovação tecnológica seja utilizada como justificativa para retirar direitos básicos. A livre iniciativa continua protegida, mas deve conviver com sua função social e com a responsabilidade pelas consequências do modelo empresarial adotado.

A CLT permanece relevante. Os arts. 2º, 3º, 6º e 9º permitem examinar a realidade da prestação, inclusive quando o comando ocorre por meios informatizados. Quando presentes pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, o vínculo de emprego deve poder ser reconhecido. O contrato de adesão, a inscrição como MEI ou a denominação de parceiro não podem prevalecer sobre a realidade se forem utilizados para fraudar direitos trabalhistas.

Ao mesmo tempo, a solução não deve depender exclusivamente do reconhecimento judicial do vínculo. Muitos trabalhadores podem não se enquadrar integralmente no modelo clássico de emprego e, ainda assim, permanecem vulneráveis. Por isso, mostra-se necessária uma regulação específica que assegure direitos mínimos a todos os trabalhadores plataformizados economicamente dependentes, incluindo remuneração mínima líquida, previdência, seguro, transparência algorítmica, proteção contra bloqueios arbitrários, saúde e segurança, além de representação coletiva.

O PLP nº 12/2024 e a experiência da Lei nº 14.297/2022 revelam que o Estado brasileiro já reconheceu a insuficiência da ausência regulatória. No entanto, qualquer marco legal deve evitar a criação de uma categoria inferior de trabalhadores com proteção apenas simbólica. Regular não pode significar legitimar precariedade. A regulação adequada deve distribuir responsabilidades de forma proporcional ao poder econômico e tecnológico das plataformas.

Conclui-se, por fim, que a uberização desafia o Direito do Trabalho a atualizar seus instrumentos sem abandonar sua razão de existir. O centro do debate não é o aplicativo, mas a pessoa que trabalha. Uma economia digital constitucionalmente adequada precisa conciliar inovação e trabalho digno, impedindo que algoritmos substituam garantias fundamentais por

critérios invisíveis de gestão. A proteção dos trabalhadores por aplicativos é, portanto, uma exigência jurídica, social e democrática.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. Sociologias, 23(57), 26-56. https://doi.org/10.1590/15174522-116484

AMORIM, H., & Moda, F. B. (2020). Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. Fronteiras - Estudos Midiáticos, 22(1), 59-71.

ANTUNES, R. (Org.). (2023). Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo.

BRASIL. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. (1943). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Recuperado em 2 de junho de 2026, de

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRASIL. (2022). Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega. Recuperado em 2 de junho de 2026, de

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm

CÂMARA dos Deputados. (2024). Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243

CARVALHO, S. S., & Nogueira, M. O. (2024). Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, 30(77), 173-196. https://doi.org/10.38116/bmt77/pdrt1

FAIRWORK. (2025). Endividamento e precariedade: o retrato do trabalho em plataformas no Brasil - Relatório Fairwork Brasil 2025. Fairwork Foundation. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://fair.work

FESTI, R. C., Peleja, J. P. I., Santos, K. M. dos, & Gontijo, L. V. (2024). O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de survey

aplicada em 2023. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, 30(77), 197-213. https://doi.org/10.38116/bmt77/pdrt2

Grohmann, R., & Qiu, J. (2020). Contextualizando o trabalho em plataformas. Contracampo, 39(1), 1-10.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2025). Trabalho por meio de plataformas digitais 2024: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://biblioteca.ibge.gov.br/

INTERNATIONAL Labour Organization. (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work

INTERNATIONAL Labour Organization. (2024). Realizing decent work in the platform economy. Geneva: ILO. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://www.ilo.org/

LAPA, R. S. (2022). O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, 28(74), 1-20. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://repositorio.ipea.gov.br/

LUCCA, S. R. de. (2024). Trabalhadores(as) em plataformas digitais: precarização e sobrevivência. Cadernos de Saúde Pública, 40(3), e00000624. https://doi.org/10.1590/0102-311XPT000624

REBECHI, C. N., Valente, J., Salvagni, J., Carelli, R. de L., Steininger, I., Oliveira, M. C. S., & Fonseca, V. P. da. (2023). Trabalho decente no contexto das plataformas digitais: uma pesquisa-ação do Projeto Fairwork no Brasil. Revista do Serviço Público, 74(3), 659-689. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://revista.enap.gov.br/

ROCHA, E. B. de S. (2023). Uberização do trabalho e os motoristas de aplicativo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 69(108), 1-18. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://juslaboris.tst.jus.br/

RODRIGUES, N. L. P. R., Pereira, A. C., & Rocha, J. C. (2021). O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. Cadernos de Saúde Pública, 37(11), e00246620. https://doi.org/10.1590/0102-311X00246620

SAMUEL, P. A. C. (2019). Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. Revista Fórum Justiça do Trabalho, 36(429), 45-59.

SUPREMO Tribunal Federal. (2024). Tema 1.291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa administradora de plataforma digital. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://portal.stf.jus.br/

TORRES, F. (2025). Trabalho plataformizado: caminhos para a regulação com vistas à proteção do direito fundamental ao trabalho digno. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recuperado em 2 de junho de 2026, de https://juslaboris.tst.jus.br/