



VOLUME 8 NÚMERO 1 ISSN 2595-1270

QUID
REVISTA ESSÊNCIA JURÍDICA

ANO
2025

UnicV
CENTRO UNIVERSITÁRIO
CIDADE VERDE

A PROTEÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Cláudio Cezar Sibaldelli da Fonseca¹
Marice Taques Pereira²

RESUMO

Este trabalho propõe uma análise abrangente sobre a proteção jurídica dos trabalhadores das plataformas digitais: desafios e perspectivas. Atualmente, há uma flexibilização das normas trabalhistas que obteve crescente relevância, impulsionada por mudanças na economia global, avanços tecnológicos e pela busca por maior competitividade empresarial, mas com isso também houve uma precarização referente às normas, o que nos leva a questionar quais serão os próximos passos para o futuro trabalhista. Essa pesquisa busca aprofundar a compreensão desse fenômeno, explorando tanto os aspectos positivos quanto os negativos. Ao examinar os benefícios potenciais, como a capacidade de as empresas ajustarem-se rapidamente às demandas do mercado, identificamos também o risco de comprometimento dos direitos e condições de trabalho dos empregados. Para alcançar esse objetivo, foi realizada uma revisão bibliográfica com base em estudos e artigos que indagam sobre o assunto. Os resultados indicam que ainda há muitas lacunas na legislação que permitem a exploração dos trabalhadores; portanto, concluímos que o Brasil enfrenta a tarefa de modernizar sua legislação trabalhista para incluir essas novas formas de trabalho sem sacrificar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Flexibilização; Normas trabalhistas; Plataformas Digitais; Trabalhador.

ABSTRACT

This work proposes a comprehensive analysis of the legal protection of digital platform workers: challenges and perspectives. Currently, there has been a flexibilization of labor standards that has gained increasing relevance, driven by changes in the global economy, technological advances, and the pursuit of greater business competitiveness, but this has also led to a precarization of norms that leads us to question what the next steps will be for the labor future. This research seeks to deepen our understanding of this phenomenon, exploring both positive and negative aspects. By examining potential benefits, such as companies' ability to quickly adapt to market demands, we also identify the risk of compromising employees' rights and working conditions. To achieve this objective, a bibliographic review was conducted analyzing studies and articles that investigate this subject. The results indicate that there are still many gaps in legislation that continue to allow worker exploitation; therefore, it is concluded that Brazil still faces the task of modernizing its labor legislation to include these new forms of work without sacrificing worker safety and well-being.

Keywords: Flexibilization; Labor standards; Digital platforms; Worker.

¹ Discente no curso de Direito do Centro Universitário Cidade Verde – UniCV.

² Orientadora Mestre e Docente no curso de Direito do Centro Universitário Cidade Verde – UniCV

INTRODUÇÃO

O século XXI trouxe consigo uma era de mudanças rápidas e profundas nas estruturas do trabalho, impulsionadas por fatores globais, como avanços tecnológicos, transformações nas cadeias produtivas e uma busca incessante por eficiência. Nesse contexto, a flexibilização das normas trabalhistas emerge como uma resposta dinâmica às complexidades desse cenário em constante evolução. Este trabalho se propõe a mergulhar nas intrincadas camadas desse fenômeno, explorando tanto os potenciais benéficos quanto às preocupações inerentes a essa transformação nas relações laborais.

A flexibilização das normas trabalhistas representa uma transformação significativa no cenário laboral contemporâneo, suscitando debates acalorados sobre seus impactos diversos. Dentre os aspectos cruciais a serem considerados, destacamos a influência direta dessa flexibilização na qualidade de vida dos trabalhadores. Dessa forma, objetivamos responder a seguinte pergunta: como se manifesta a subordinação algorítmica nas plataformas digitais e como isso afeta a classificação jurídica desses trabalhadores?

Em um cenário em que a competitividade e a eficiência empresarial muitas vezes predominam, a flexibilização das normas trabalhistas pode abrir espaço para uma série de abusos e exploração dos trabalhadores. Ao reduzir as proteções legais e sociais, há um risco real de que os trabalhadores sejam submetidos a condições de trabalho precárias, com salários inadequados, jornadas exaustivas e falta de segurança no emprego. Essa precarização pode não apenas comprometer o bem-estar dos trabalhadores, mas também minar conquistas sociais duramente alcançadas ao longo do tempo.

Além disso, a flexibilização excessiva das normas trabalhistas pode contribuir para a ampliação das desigualdades sociais e econômicas. Ao permitir que as empresas reduzam custos e maximizem lucros às custas dos direitos dos trabalhadores, há o risco de uma maior concentração de riqueza nas mãos de uma minoria privilegiada, enquanto a maioria enfrenta condições de vida cada vez mais precárias. Esse fenômeno não apenas mina a coesão social, mas também pode comprometer a estabilidade econômica e política de uma sociedade.

Portanto, é fundamental uma abordagem cautelosa e equilibrada ao considerar qualquer flexibilização das normas trabalhistas. Embora seja importante reconhecer a necessidade de adaptação às demandas do mercado, isso não deve ocorrer à custa dos direitos e dignidade dos trabalhadores. Assim, este estudo se justifica pela necessidade de adaptar a legislação trabalhista às novas formas de trabalho digital e assegurar que os

princípios constitucionais, como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, sejam respeitados (Brasil, 1988).

Os objetivos do artigo serão, portanto, compreender como se manifesta a subordinação algorítmica nas plataformas digitais, como isso afeta a classificação jurídica desses trabalhadores e identificar as principais lacunas jurídicas que permitem a exploração desses trabalhadores, negligenciando os direitos sociais garantidos pela Constituição. A pesquisa foi realizada através de uma revisão bibliográfica que analisa artigos, livros e leis que tratam do vínculo empregatício e como essas relações são definidas, reforçando a dificuldade dos trabalhadores em adquirir reconhecimento.

Além disso, o artigo busca discutir alternativas e propostas de regulamentação que possam mitigar os efeitos negativos da “uberização”, promovendo maior equilíbrio entre inovação tecnológica e a proteção social do trabalhador.

1. REQUISITOS DO CONTRATO DE EMPREGO

Ao longo de diferentes períodos históricos, as condições laborais frequentemente refletiram um cenário de exploração, assemelhando-se, por vezes, à condição de escravidão. A desproteção dos trabalhadores contribuiu para a manutenção dessa dinâmica, em que os detentores do poder exploravam os mais vulneráveis. Mesmo com o advento da Revolução Industrial, que marcou uma fase crucial na evolução socioeconômica, a situação do proletariado não experimentou uma mudança substancial. Contudo, esse período se revelou como um marco fundamental para o surgimento do Direito do Trabalho, uma resposta necessária diante do desequilíbrio nas relações laborais (Prado, 2023).

No contexto brasileiro, ao longo do século XX, foram sendo estabelecidos diversos diplomas legislativos, desde a lei de sindicalização dos trabalhadores rurais até a legislação urbana. Em 1919, surgiu a lei sobre acidentes de trabalho, entre outros marcos, que culminaram na criação do Ministério do Trabalho e, posteriormente, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943. À medida que os direitos do proletariado ganhavam espaço, o Estado brasileiro regulamenta a relação entre trabalhadores e empregadores, estabelecendo regras para garantir um equilíbrio justo entre ambas as partes (Barros, 2023).

Atualmente, em nossa legislação encontramos duas expressões para delimitar formas empregatícias, como o contrato de trabalho, a relação de emprego ou o contrato de emprego. Embora a primeira expressão seja a mais utilizada, não há confusão entre elas. No que se refere ao contrato de trabalho, este inclui todos os tipos de trabalhadores, sejam eles eventuais

ou autônomos. Por outro lado, o contrato de emprego é pautado na relação entre empregado e empregador, caracterizada por uma relação de subordinação.

De acordo com a CLT, o contrato de trabalho possui alguns requisitos a serem cumpridos como: trabalho não eventual, pessoalidade, subordinação e onerosidade. De acordo com a Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em seu Art. 3º, a CLT indaga: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual”. (Brasil, 1943).

1.1 PESSOA FÍSICA

Para enfatizar alguns dos elementos fáticos-jurídicos, o autor Maurício Godinho Delgado (p. 291-298) reforça que o trabalho por pessoa física é aquele prestado pela pessoa natural dos trabalhos e que, por fim, não pode ser substituído por outra pessoa na prestação de serviço, logo, a não eventualidade da relação é caracterizada pelo trabalho que deve ser exercido com continuidade e não de forma esporádica.

Contudo, observamos que hoje o fenômeno da pejetização é um tema bastante discutido. Trata-se de uma categoria em que uma pessoa jurídica (PJ) é criada para uma determinada prestação de serviços, que possui diversas características atreladas à uma relação empregatícia.

Acerca da pejetização, Maria Amélia Lira de Carvalho (2010, p. 62) verifica que:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de uma sociedade caracterizada com PJ para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejetização” como comumente vêm sendo denominadas.

Nos termos do art. 129 da Lei 11.196/2005 (Brasil, 2005):

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Abaixo, são apresentados alguns dos artigos resultantes da Reforma Trabalhista, que podem enriquecer o debate sobre a pejetização, sendo que a alteração feita na Reforma Trabalhista no artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 permite a terceirização da atividade-fim. Nesse sentido, dispõe o referido texto normativo (Brasil, 1974):

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Desta forma, observamos que é extensivamente discutido as diversas formas de relações de trabalho e de emprego, considerando as previsões constitucionais e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Como vimos, a prestação de serviço pela pessoa física permanece como um dos pilares fundamentais da relação de emprego, exigindo que o trabalho seja prestado pelo próprio trabalhador. No entanto, o fenômeno da pejetização é um desafio crescente ao Direito do Trabalho, na medida em que busca contornar este elemento essencial através da inclusão de pessoas jurídicas. Embora a legislação brasileira tenha tentado regulamentar tais práticas, especialmente após a Reforma Trabalhista, cabe ao Poder Judiciário, utilizando-se do princípio da primazia da realidade, investigar a verdadeira natureza das relações de trabalho, garantindo que os direitos trabalhistas não sejam fraudados sob o pretexto de modernização ou flexibilização das relações laborais. Portanto, a preservação da pessoa física como elemento caracterizador do vínculo empregatício mostra-se essencial para a manutenção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a efetividade do Direito do Trabalho.

1.2 PESSOALIDADE

De acordo com o estudo de Lima (2017) a pessoalidade constitui um elemento fundamental nas relações trabalhistas, indo além de meras exceções previstas em lei, como nos casos de substituição temporária. Este elemento humaniza o vínculo empregatício, evidenciando que o trabalhador coloca em risco seu próprio corpo e integridade física, enquanto o empregador enfrenta principalmente riscos financeiros.

O reconhecimento deste aspecto humano não surgiu por benevolência patronal, mas por interesse em preservar o sistema produtivo capitalista. Os empregadores se beneficiam desta personalidade ao assegurar uma força de trabalho saudável e minimamente descansada

para manter a produtividade. Além disso, necessitam que os trabalhadores, que também são consumidores, possam se reproduzir socialmente, justificando, assim, benefícios como períodos de descanso, jornadas limitadas e proteção à maternidade.

Conforme Lima (2017), em que pese tais distorções, este importante elemento concede a oportunidade de buscar a defesa do indivíduo trabalhador, pois ao reconhecer o caráter pessoal da relação de trabalho é possível buscar o equilíbrio dos riscos inerentes a tal relação, de acordo com Raphaela Magnino Rosa Portilho, em um trabalho de análise da obra de Alain Supiot:

Em uma relação de trabalho, tem-se que o empregador arrisca seu patrimônio enquanto o trabalhador arrisca sua saúde. Assim, tudo aquilo capaz de afetar o corpo (idade, sexo, maternidade, doença, etc.), objeto do contrato de trabalho, afeta necessariamente o contrato. Daí decorre a noção de que o objeto só pode ser lícito se consistir em um corpo apto ao trabalho. Dessa forma, a inaptidão priva o contrato de um objeto lícito, levando à sua ruptura ou à redefinição dos termos. No que tange ao aspecto da segurança para o trabalho, tem-se um contexto de segurança econômica. Não se pode considerar suficiente que o trabalhador saia fisicamente incólume após prestar seu trabalho, também é necessário que ele possua meios de perpetuar sua força de trabalho e de manter sua família. A concepção puramente contratual da relação de trabalho seria incapaz de prover essa segurança aos trabalhadores, à medida que imputaria todos os riscos da atividade ao trabalhador, que teria na força de trabalho parte de seu patrimônio (Portilho, 2014 p. 09).

1.3 ONEROSIDADE

Contudo é claro que a relação empregatícia é também uma relação econômica, pois para realizar uma atividade, o trabalhador deve receber uma remuneração pelos serviços prestados. Isso enfatiza a onerosidade da relação entre ambas às partes.

Destaca Martins (2010, p.130):

O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa.

Deve ser destacado que "a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração)" (Lenza, 2019, p. 887).

Por fim, a onerosidade se define como o pagamento efetivo em troca das atividades realizadas pelo trabalhador em sua função. Em algumas plataformas digitais como a Uber, a empresa retém boa parte dos valores pagos pelos passageiros e somente depois repassa o valor apurado aos motoristas, mantendo boa parte deste valor para a plataforma, sendo que essa atitude demonstra um caráter oneroso.

1.4 SUBORDINAÇÃO

A subordinação é caracterizada como resultado entre trabalhador e empregador, no qual o primeiro acata a direção do segundo sobre as atividades que devem ser realizadas, sendo assim, conclui-se que o empregado é subordinado às ordens impostas do empregador, de acordo com a lei. De fato, a submissão do trabalhador à estrutura definida pelo empregador, motivada por sua própria vontade em busca de uma contrapartida, é o elemento que estabelece o conceito de contrato e justifica o termo "subordinação jurídica" (Renzetti, 2021).

O trabalho subordinado refere-se a uma situação em que o trabalhador, de forma voluntária, concede a um terceiro a autoridade para determinar a maneira como o trabalho será realizado, atribuindo ao beneficiário o poder de direção, organização, controle e disciplina de acordo com as normas legais estabelecidas (Nascimento, 2007).

No entanto, no caso de um indivíduo que não está subordinado a outrem, ele realiza seu trabalho com total autonomia, o que efetivamente descaracteriza a relação de emprego. A atividade desempenhada configura uma relação de trabalho, estabelecendo-o como trabalhador autônomo, não empregado (Nascimento, 2007).

No sentido subjetivo, consiste em ordens e disciplina, fundada na ideia de hierarquia (Machado, 2009, p. 148), sendo esta a concepção hegemônica. No sentido objetivo, relaciona-se com inserção em produção alheia por ausência de domínio dos fatores de produção, fundando-se na ideia de organização, ou propriedade, sendo esta posição minoritária.

Nesse contexto, torna-se relevante estabelecer a distinção entre subordinação e parassubordinação. A tradução da palavra *parasubordinazione* do italiano para o português é literalmente parassubordinação, uma vez que o prefixo par(a) é usado em composição que reveste a noção "para além de" (Houaiss, 1986). Neste caso, refere-se que vai “Além da subordinação”.

Para Giuseppe Tarzia, o amplo setor da parassubordinação engloba relações de trabalho que, embora se desenvolvam com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem na organização deste. (Tarzia, 1987). Portanto, podemos ressaltar que a subordinação se difere da parassubordinação, pelo fato desta última colaborar com a inserção “estrutural” da organização empresarial, enquanto a primeira é “funcional” não auxiliando na estrutura empresarial.

Contudo, a parassubordinação é útil para que haja uma reformulação do sistema de relações de trabalho no Brasil, além do trabalho subordinado. Nesta reformulação seria necessária, então, uma regulamentação especial, adequada às peculiaridades de certas atividades em que a coordenação surge como elemento aglutinador do trabalhador e do tomador dos serviços.

2. DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE TRABALHADORES E PLATAFORMAS DIGITAIS.

A regulação dos contratos de prestação de serviço e trabalho sob o paradigma do Estado Liberal, era fundamentada no princípio da autonomia da vontade, inserida no ordenamento civilista, e que se mostrou uma evolução em relação à sociedade pré-moderna, em que havia a sujeição dos trabalhadores por um desígnio de hierarquia social pré-estabelecida, sem qualquer preocupação com o trabalhador, muito menos com a desigualdade social, que era claramente parte estruturante da sociedade (Martins, 2022).

O processo de precarização do trabalho no Brasil se correlaciona com o aumento da informalidade. Cresce cada vez mais o perfil de trabalhadores que não terão acesso ao emprego formal e passarão a viver de “renda”, muitas delas geradas pelo trabalho em plataformas digitais de entrega e de transporte de pessoas.

Desse modo, esse grupo de trabalhadores não goza de direitos laborais básicos, como salário mínimo, descanso remunerado, horas extras, proteção contra despedidas arbitrárias, entre outros. Enquanto isso, as plataformas eletrônicas gerenciadas por grandes empresas detêm a maior parte dos lucros, sem se preocupar em garantir os direitos trabalhistas básicos que decorrem de um vínculo empregatício formal (Antunes, 2019).

Nesse cenário, vários projetos de lei começam a surgir, fazendo com que alguns deles sejam aprovados. Exemplo desses projetos é o PL nº 3.748/2020, proposto pela deputada federal Tábata Amaral (PDTSP), que dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda, na qual os motoristas de plataformas digitais não seriam nem autônomos, nem celetistas. Propõe-se,

por exemplo, um valor mínimo por hora trabalhada, direito às férias remuneradas e ao 13º salário, bem como aos benefícios como seguro desemprego e salário-maternidade. Ainda, estabelece deveres a serem cumpridos pelas empresas, como contribuir para a Previdência Social, fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) aos trabalhadores cadastrados, além de proibir o cancelamento de cadastro compulsório e sem justa causa (Brasil, 2020).

2.1 A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

A “uberização” do trabalho é um fenômeno que tem transformado as relações laborais de maneira profunda, particularmente no contexto dos motoristas de aplicativo. Trata-se de uma expressão que surgiu para descrever um novo modelo de organização do trabalho, no qual plataformas digitais intermedeiam a prestação de serviços, conectando trabalhadores autônomos a consumidores. A “uberização” exemplifica uma das facetas mais significativas da chamada economia de compartilhamento ou economia digital, promovendo a flexibilização das relações trabalhistas. Contudo, por trás da promessa de autonomia e liberdade, a uberização frequentemente esconde um processo de precarização das condições de trabalho, como argumentam diversos estudiosos sobre o tema, como Josiane Caldas e Liana Maria da Frota Carleial em seus estudos sobre as utopias e realidades da economia compartilhada.

Na definição de Caldas e Carleial (2022), a uberização representa um paradigma em que trabalhadores, como os motoristas de aplicativo, operam em um regime de suposta autonomia, sem vínculos empregatícios formais, sendo remunerados por demanda. O modelo, amplamente difundido por empresas como Uber, entrega uma narrativa da relação de emprego do trabalhador, que, em tese, poderia definir seus horários, sua carga de trabalho e o volume de renda que deseja obter. No entanto, como destacam Franco e Ferraz (2019), essa narrativa é parte integrante de um mecanismo mais amplo de acumulação capitalista, que transfere para o trabalhador os riscos e os custos do trabalho, ao mesmo tempo que desonera as plataformas digitais de responsabilidades trabalhistas tradicionais. As empresas se posicionam como intermediárias tecnológicas e evitam o ônus das obrigações com direitos previstos na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), como os encargos trabalhistas.

Quando comparamos os modelos de trabalho tradicionais com as novas formas de trabalho digital, percebemos uma diferença crucial na forma como os direitos dos trabalhadores são geridos. No modelo tradicional, que predomina no regime celetista, no

Brasil, os trabalhadores estão vinculados por um contrato de trabalho formal, que garante uma série de proteções legais, como a limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso semanal remunerado e à aposentadoria. Além disso, no modelo tradicional, existe uma relação de subordinação clara entre o empregador e o empregado, o que, por vezes, garante a estabilidade e a segurança no emprego, características fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

No entanto, na economia digital, como bem delineado por Cezário e Araújo (2021), os motoristas de aplicativo e outros trabalhadores digitais estão sujeitos a uma nova lógica de subordinação estrutural. Mesmo que não haja, à primeira vista, uma subordinação direta, como a obediência a um chefe ou supervisor imediato, a própria estrutura da plataforma digital impõe uma forma de controle rigorosa. Os algoritmos e as avaliações dos clientes acabam por determinar o comportamento do trabalhador, penalizando aqueles que não seguem determinados padrões ou que não aceitam uma quantidade mínima de viagens, por exemplo. Essa forma de controle algorítmico configura, na visão de Cezário e Araújo (2021), uma subordinação velada que, embora não se manifeste da maneira tradicional, exerce grande poder sobre a conduta e a autonomia dos motoristas.

Essa nova forma de trabalho digital também traz impactos significativos em termos de precarização das relações trabalhistas. A precarização se refere, nesse contexto, à deterioração das condições de trabalho, com a redução ou a eliminação de direitos que haviam sido conquistados ao longo de décadas de lutas trabalhistas. Um dos aspectos mais marcantes da uberização é o fato de que os trabalhadores são considerados autônomos, o que significa que eles não têm direito à proteções básicas como seguro-desemprego, aposentadoria ou licença médica/maternidade. Isso não apenas transfere o risco da atividade econômica para o trabalhador, mas também agrava sua vulnerabilidade em situações de crise, como a queda da demanda por corridas, por acidentes de trabalho ou, mesmo durante uma pandemia, como foi o caso da COVID-19 e, em casos de mulheres, no período de gestação, de pós-parto parto e de amamentação.

Outro impacto da flexibilização das relações trabalhistas diz respeito à remuneração. Embora os motoristas tenham a ilusão de controle sobre suas horas de trabalho e ganhos, as tarifas são definidas unilateralmente pelas plataformas e, muitas vezes, os motoristas se veem obrigados a trabalhar jornadas excessivas para garantir uma renda mínima. Como relatam Franco e Ferraz (2019), essa dinâmica não só desumaniza o trabalhador, ao tratá-lo como uma mera peça dentro de um processo produtivo digital, mas também intensifica a exploração, uma vez que os custos operacionais, como manutenção do veículo, combustível e seguros

recaem totalmente sobre os motoristas. Em muitos casos, o lucro efetivo desses trabalhadores é reduzido a valores ínfimos, que dificilmente garantem uma qualidade de vida digna.

Um dos pontos cruciais levantados por Caldas e Carleial (2022) é que, embora a uberização do trabalho traga inovações no modo como os serviços são prestados e no acesso ao mercado de trabalho, ela também implica uma forma de “invisibilização” dos trabalhadores. As plataformas de transporte, ao se apresentarem como meros intermediários minimizam seu papel como empregadores, diluindo suas responsabilidades jurídicas, transferindo o risco da atividade econômica. Para essas empresas, os motoristas são apenas prestadores de serviços independentes, sem direitos ou voz coletiva. Essa postura tem implicações profundas para a estrutura sindical e para a luta por melhores condições de trabalho, uma vez que fragmenta a classe trabalhadora e dificulta a organização coletiva.

Nesse sentido, muitos estudiosos apontam que a uberização marca uma nova fase do capitalismo, em que as antigas estruturas de proteção ao trabalho são desconstruídas em nome da eficiência e da inovação tecnológica. Porém, como destacam Franco e Ferraz (2019), essa eficiência é alcançada à custa do bem-estar dos trabalhadores, promovendo uma acumulação capitalista que aprofunda desigualdades e precariza a força de trabalho. As plataformas digitais emergem, assim, como as grandes beneficiárias dessa reestruturação, enquanto os trabalhadores são deixados à mercê de um mercado desregulado e altamente competitivo.

A precarização da relação de emprego, portanto, é um dos efeitos mais nocivos da uberização do trabalho. Ela não se limita apenas à ausência de proteções formais, mas também afeta diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores. Os motoristas de aplicativo, por exemplo, frequentemente relatam estresse elevado, jornadas longas e extenuantes e a falta de apoio institucional em situações de risco. Como destacam Cezário e Araújo (2021), a falta de garantias sociais e de uma rede de proteção ampliam ainda mais essa sensação de insegurança e vulnerabilidade, intensificando a precarização das relações laborais no contexto da economia digital.

Assim, a “uberização” do trabalho, embora promovida como uma solução inovadora para a empregabilidade e a flexibilidade no mercado, revela-se como uma forma moderna de precarização. A promessa de autonomia, ao invés de dar poder aos trabalhadores, tem frequentemente servido para desonerar as plataformas de suas responsabilidades, enquanto o trabalhador carrega o peso dos riscos e da insegurança inerente a essa nova forma de relação trabalhista.

2.2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E A SITUAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

Os direitos trabalhistas no Brasil sempre foram um tema central na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada. A legislação brasileira, por meio da CLT, evoluiu ao longo do tempo para garantir a proteção de trabalhadores em uma ampla variedade de setores. Com o surgimento e popularização das plataformas digitais de transporte, como Uber, 99 e Cabify, uma nova categoria de trabalhadores surgiu: os motoristas de aplicativo. Embora esses trabalhadores desempenhem um papel essencial no sistema de mobilidade urbana, sua situação, no que diz respeito aos direitos trabalhistas, permanece indefinida e precária. Isso decorre, em grande parte, do fato de as empresas que administram essas plataformas não os reconhecerem como empregados, mas, sim, como trabalhadores autônomos, o que gera um intenso debate jurídico e social.

Os direitos trabalhistas no Brasil se consolidaram historicamente com a promulgação da CLT, em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. A CLT introduziu uma série de proteções e benefícios aos trabalhadores, como salário mínimo, limites para a jornada de trabalho, férias remuneradas, 13º salário e outros direitos essenciais, visando assegurar a dignidade do trabalhador e equilibrar a relação entre capital e trabalho. No entanto, o panorama atual das relações de trabalho, especialmente no contexto da chamada economia digital, conforme discutido por Luiz Vinícius de Souza Fernandes (2022), coloca esses direitos em risco. A informalidade, que foi alvo de combate ao longo dos anos, ressurge no setor de aplicativos, já que motoristas, ao serem considerados autônomos, ficam excluídos dessas proteções tradicionais.

O grande debate jurídico atual se refere à classificação dos motoristas de aplicativo: eles são trabalhadores autônomos ou deveriam ser considerados empregados? Para a legislação trabalhista brasileira, um vínculo de emprego é caracterizado pela presença de cinco elementos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e pessoa física. As empresas de aplicativos, no entanto, argumentam que os motoristas têm total autonomia para definir sua carga de trabalho, horários e formas de operação, características que os afastariam da figura do empregado. Nesse sentido, defendem que os motoristas são prestadores de serviços independentes, conforme descrito por Gyovanna Neri Pereira *et al.* (2024), que investiga as mobilizações sociais dos motoristas em busca de maior reconhecimento e melhores condições de trabalho.

Por outro lado, decisões judiciais recentes no Brasil têm colocado em questão essa suposta autonomia. Um dos principais precedentes foi o Recurso de Revista nº 0101064-85.2017.5.01.0042, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a plataforma Uber, com base no argumento de que, embora o motorista pudesse escolher seus horários, ele estava, de fato, subordinado às diretrizes da empresa. A plataforma impunha uma série de condições, como a aceitação de um número mínimo de corridas e a imposição de avaliações de desempenho feitas pelos usuários, o que configurava, ainda que de maneira velada, uma relação de subordinação. Outro caso relevante foi o da Apelação Cível nº 0008421-47.2019.5.03.0012, no qual o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais também reconheceu o vínculo empregatício, destacando que a empresa, embora não controlasse diretamente o motorista, mantinha o poder de gestão e decisão sobre aspectos essenciais da relação de trabalho (Bueno, 2024).

Esse cenário reflete o dilema central da uberização do trabalho: a flexibilização das relações de trabalho, por um lado, oferece uma aparente liberdade ao trabalhador, mas, por outro, aprofunda a precarização. Como apontado por Fernandes (2022), a ausência de um contrato formal de trabalho exclui os motoristas de benefícios fundamentais, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), licença-maternidade e paternidade, e a aposentadoria. Além disso, a falta de regulamentação adequada gera incerteza e insegurança, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, criando um ambiente jurídico instável.

O debate sobre a situação dos motoristas de aplicativo no Brasil ganhou força com a apresentação do Projeto de Lei Complementar 12/2024 (PLP 12/2024), que busca regulamentar a relação de trabalho entre motoristas e plataformas digitais. O projeto propõe a criação da categoria de "trabalhador autônomo por plataforma", reconhecendo a relação de trabalho como "intermediada" e estabelecendo uma carga horária máxima de 12 horas diárias. Além disso, o projeto prevê que tanto os motoristas quanto as empresas devem contribuir ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o que garantiria a inclusão dos motoristas na Previdência Social. A proposta também estipula uma remuneração mínima de R\$32,10 por hora, buscando assegurar que os motoristas tenham um rendimento mínimo, algo que vem sendo uma demanda antiga da classe (Bueno, 2024).

No entanto, como observado por Gabriel Geron (2021), o projeto de lei tem sido recebido com críticas por grupos que representam os motoristas de aplicativo. Para muitos, a criação dessa nova categoria de trabalhador pode reduzir a autonomia dos motoristas e criar brechas para que as empresas reduzam ainda mais o valor pago por hora trabalhada. O temor é

que, em vez de proteger os motoristas, a regulamentação possa aprofundar sua vulnerabilidade, colocando-os em uma situação ainda mais precária. Em contrapartida, defensores do projeto argumentam que a regulamentação trará segurança jurídica e garantirá condições mínimas de trabalho para esses profissionais, que atualmente operam em uma zona cinzenta da legislação trabalhista.

Além das discussões no Brasil, o cenário internacional oferece exemplos contrastantes. De acordo com a Lei 5 da Assembleia na Califórnia, Estados Unidos, a aprovação da Proposta 22 criou uma espécie de categoria intermediária, garantindo algumas proteções, como seguro saúde e compensação mínima por hora trabalhada, mas sem reconhecer o vínculo empregatício formal.

Portanto, a situação dos motoristas de aplicativo no Brasil continua incerta. Apesar de decisões judiciais pontuais reconhecerem o vínculo empregatício em alguns casos, a maioria dos motoristas permanece fora do alcance das proteções da CLT. A regulamentação proposta pelo PLP 12/2024 representa um passo importante para enfrentar essa questão, mas ainda há um longo caminho a percorrer até que se estabeleça um modelo que equilibre a flexibilidade desejada pelos trabalhadores com a necessidade de proteger seus direitos. Como concluem Pereira *et al.* (2024), a mobilização social dos motoristas será essencial para garantir que a regulamentação seja feita de forma justa e atenda aos interesses dessa nova classe trabalhadora.

3. PERSPECTIVAS REGULATÓRIAS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES JURÍDICAS

Um dos maiores desafios regulatórios enfrentados pelo Brasil e outros países é a classificação dos motoristas de aplicativos como autônomos ou empregados. As plataformas defendem que os motoristas são trabalhadores autônomos, exercendo sua atividade de forma independente, enquanto críticos, inclusive juristas, apontam que a dinâmica de controle e subordinação existente nas plataformas digitais caracteriza uma relação empregatícia disfarçada (Guerra, 2020). Essa questão é fundamental, pois, ao serem classificados como autônomos, os motoristas ficam desprovidos de benefícios trabalhistas garantidos pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e outros direitos.

A ausência de uma regulamentação clara e abrangente no Brasil levou à judicialização de inúmeros casos, em que os tribunais têm sido acionados para determinar se existe ou não vínculo empregatício entre motoristas e empresas. A falta de uniformidade nas decisões judiciais também é um reflexo da lacuna legislativa e da complexidade do tema, como

evidenciado por Santos, Ribeiro e Obara (2023), que destacam a existência de interpretações divergentes nos tribunais regionais do trabalho e no TST. Essas decisões oscilam entre o reconhecimento de um vínculo formal e a reafirmação do caráter autônomo dos motoristas, o que gera insegurança jurídica para ambas as partes envolvidas.

Nesse contexto, propostas legislativas, como o Projeto de Lei Complementar 12/2024, surgem com o objetivo de estabelecer uma regulamentação específica para os motoristas de aplicativo. O projeto propõe a criação da categoria de "trabalhador autônomo por plataforma", que visaria garantir alguns direitos mínimos sem, no entanto, reconhecer o vínculo empregatício. Entre as medidas previstas estão a limitação da jornada de trabalho em 12 horas diárias, uma remuneração mínima por hora trabalhada, e a inclusão dos motoristas na Previdência Social, com contribuições partilhadas entre os trabalhadores e as plataformas. Embora a proposta seja um avanço na tentativa de regulamentar o setor, ainda enfrenta críticas por não fornecer uma proteção mais robusta aos motoristas, que continuam desprovidos de vários direitos garantidos pela CLT (Rocha *et al.*, 2020).

Outro ponto de destaque nas discussões regulatórias é a necessidade de adaptação da legislação trabalhista às novas tecnologias. Conforme observa Souza (2022), a "uberização" do trabalho, termo utilizado para descrever a relação entre trabalhadores e plataformas digitais, exige que o Direito do Trabalho se modernize e abarque essas novas formas de prestação de serviço. Isso inclui a criação de marcos regulatórios específicos que, ao mesmo tempo em que protejam os trabalhadores, permitam a continuidade da inovação tecnológica e do modelo de negócios das plataformas, garantindo um equilíbrio entre as partes.

Uma das soluções jurídicas mais discutidas no cenário internacional é a adoção de uma "terceira via" regulatória, que busca estabelecer um meio-termo entre a relação de emprego tradicional e a total autonomia. Em países como o Reino Unido e a Espanha, foram implementados modelos que reconhecem os trabalhadores de plataformas como uma nova categoria de trabalhadores, garantindo-lhes direitos básicos sem a imposição de todas as obrigações formais do emprego tradicional. Esse tipo de abordagem poderia ser uma alternativa viável no Brasil, especialmente à luz do fato de que muitos motoristas apreciam a flexibilidade oferecida pelas plataformas, mas carecem de uma rede de proteção social adequada (Santos *et al.*, 2023).

Outro caminho possível seria a adoção de regulamentações mais rigorosas sobre o controle exercido pelas plataformas sobre os motoristas. Atualmente, embora as empresas de aplicativos aleguem que os motoristas têm autonomia para escolher suas jornadas de trabalho, a realidade é que a dinâmica do trabalho é fortemente controlada pelos algoritmos das

plataformas, que decidem a distribuição de corridas e, de certo modo, obrigam os motoristas a cumprir certas metas para garantir uma remuneração minimamente aceitável. Assim, uma possível solução seria a imposição de limites legais mais claros sobre a jornada de trabalho e a remuneração dos motoristas, o que garantiria uma renda mínima e reduziria o tempo de trabalho excessivo, que é uma das principais queixas da categoria (Rocha *et al.*, 2020).

Além disso, há também a possibilidade de incentivar a formação de cooperativas de motoristas, uma solução que já vem sendo discutida em alguns países. Nesse modelo, os motoristas poderiam unir-se em associações ou cooperativas, negociando diretamente com as plataformas digitais ou até mesmo gerindo suas próprias plataformas. Esse tipo de iniciativa reduziria a dependência dos motoristas em relação às grandes empresas de tecnologia, permitindo que eles mantenham a flexibilidade de trabalho enquanto garantem maior controle sobre suas condições laborais. No Brasil, essa solução poderia ser facilitada por meio de políticas públicas que incentivassem a formação de cooperativas e oferecessem suporte financeiro e técnico aos motoristas (Guerra, 2020).

A adoção de um sistema híbrido também é uma possibilidade no cenário jurídico brasileiro. Nesse sistema, os motoristas poderiam ser classificados como "trabalhadores dependentes economicamente", uma categoria intermediária entre empregados formais e autônomos. Essa abordagem garantiria a esses trabalhadores o direito a certos benefícios, como a contribuição previdenciária e a limitação de jornada, sem necessariamente impor às plataformas todas as obrigações de um empregador tradicional. No entanto, essa solução exigiria uma reforma legislativa significativa, que teria que reconfigurar aspectos centrais do Direito do Trabalho no país (Souza, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das perspectivas regulatórias e possíveis soluções jurídicas para os trabalhadores de aplicativo no Brasil revela a complexidade desse cenário, que envolve novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. A ausência de um vínculo empregatício formal, somada à falta de uma regulamentação clara, coloca esses trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade, desprovidos de garantias essenciais que a legislação trabalhista tradicional oferece. Ao mesmo tempo, o modelo de negócios das empresas de aplicativo baseia-se na flexibilidade e autonomia, características valorizadas tanto pelas empresas quanto pelos motoristas.

O grande desafio reside em encontrar um equilíbrio que proteja os direitos dos trabalhadores sem inviabilizar o funcionamento das plataformas, que oferecem uma alternativa de renda para milhões de pessoas. As possíveis soluções discutidas, como a criação de uma nova categoria de trabalhador intermediário, a formação de cooperativas ou a adoção de modelos híbridos de trabalho, indicam caminhos promissores, mas que demandam um profundo debate legislativo e judicial.

O Brasil ainda enfrenta a tarefa de modernizar sua legislação trabalhista para incluir essas novas formas de trabalho sem sacrificar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. O futuro regulatório desses trabalhadores depende da capacidade de adaptar a legislação às novas realidades tecnológicas e de encontrar soluções que promovam justiça social e econômica. Portanto, a evolução do tratamento jurídico dessa categoria será decisiva para definir os rumos das relações de trabalho no país, especialmente em um mundo cada vez mais digital e interconectado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 4. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

BARROS ZANI, Ian Felipe de et al. **Políticas de emprego ativas e passivas no governo Bolsonaro**. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

BUENO, Rafael. Trabalhei de motorista de aplicativo, tenho direitos trabalhistas? **JusBrasil**, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/trabalhei-de-motorista-de-aplicativo-tenho-direitos-trabalhistas/2378162637>. Acesso em: 19 fev. 2025.

CALDAS, Josiane Maria; CARLEIAL, Liana da Frota. A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo. **Novos Estudos Jurídicos**, v. 27, n. 2, p. 381-406, 2022.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador – Bahia. 2010. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador, 2010.

CEZÁRIO, Madalena Barbosa de Oliveira Maria; ARAUJO, Wânia de. A precarização das relações de trabalho: o caso uber e a subordinação estrutural. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 23544-23562, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.
DOS SANTOS, Gregório Fogaça Carvalho Akihito; RIBEIRO, Diógenes Vicente Hassan; OBARA, Hilbert Maximiliano. Motorista profissional por aplicativo: um olhar sobre a relação entre trabalhador e empresa-plataforma. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 5, n. 9, 2023.

EUA. Lei n. 5, de 18 de setembro de 2019. Assembly Bill No. 5. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 9 maio 2025.

FERNANDES, Luiz Vinícius de Souza. Ganhadores do Século XXI: motoristas de aplicativos, informalidade e relações raciais. **Laborare**, v. 5, n. 8, p. 199-218, 2022.

FRANCO, David Silva Silva; FERRAZ, Deise Luiza da. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. esp., p. 844-856, 2019.

GERON, Gabriel. Da inovação à precarização: a relação de trabalho sob o impacto das novas tecnologias. **Revista Inteligência Empresarial**, v. 44, p. 1-17, 2021.

GUERRA, Manuela Corrêa. **Os aplicativos de transporte à luz do direito do trabalho brasileiro**. 2020.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia, 1986.

LENZA, Pedro. **OAB primeira fase esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEONE, Eugenia Troncoso; PORTILHO, Luciana. Inserção de mulheres e homens com nível superior de escolaridade no mercado de trabalho brasileiro. **Temáticas**, v. 26, n. 52, p. 227-246, 2018.

LIMA, Erick Alan Ricardo; OPUSZKA, Paulo. Reflexões entre a regulação e a supressão de direitos a partir da personalidade e subordinação no direito capitalista do trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 12, n. 2, p. 620-647, ago. 2017. ISSN 1981-3694. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27499>. Acesso em: 9 maio 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369427499>.

MACHADO, S. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Wagner. **Uberização**: emancipação do trabalhador ou nova forma de exploração do trabalho? 2022. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PEREIRA, Giovanna Neri et al. Trabalho autônomo e movimentos sociais: a mobilização dos motoristas de aplicativo no Brasil. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 11, p. 1-14, 2024.

PRADO, Gustavo Daniel. **Desafios da empregabilidade ante o avanço da inteligência artificial**: o caso Imprensa Oficial de MG. 2023. Tese (Doutorado) – [s.l.: s.n.], 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ROCHA, Brian O'Neal et al. O direito do trabalho frente às novas tecnologias. **Revista Encontros Científicos UniVS**, v. 2, n. 2, p. 28-35, 2020. ISSN 2595-959X.

SOUZA, Emanuel Café de. **Direito trabalhista**: a uberização como forma de trabalho e precarização das atividades laborais. 2022.

TARZIA, Giuseppe. **Manuale del Processo del Lavoro**. Milano: Giuffrè, 1987.