



DIREITO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS PARA A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

WORKERS' RIGHTS ON DIGITAL PLATFORMS: CHALLENGES FOR LABOR LEGISLATION

Julia Nora da Silva¹

Kaylanne Alves Passos²

Amanda Resende Machado²

Isabella Morais Souza²

Emanuelly Gonçalves Oliveira²

Shatya Ortiz de Moura²

Resumo: O presente artigo analisa os desafios impostos ao Direito do Trabalho diante da expansão das plataformas digitais e da crescente “uberização” das relações laborais. O avanço das tecnologias de intermediação de serviços tem transformado a organização do trabalho, permitindo que empresas operem por meio de sistemas algorítmicos responsáveis por distribuir tarefas, avaliar desempenho e controlar a atividade dos trabalhadores. Embora essas empresas frequentemente classifiquem os prestadores de serviços como autônomos ou parceiros, observa-se, na prática, a existência de dependência econômica, ausência de garantias trabalhistas e mecanismos digitais de controle que suscitem questionamentos quanto à natureza jurídica dessas relações. Destaca-se o conceito de subordinação algorítmica, entendido como a forma de controle exercida por meio de algoritmos e sistemas automatizados que organizam a prestação de serviços, estabelecem critérios de desempenho e podem aplicar sanções aos trabalhadores. À luz dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, analisa-se a presença dos elementos clássicos do vínculo empregatício nas relações entre plataformas digitais e prestadores de serviços. O estudo tem como objetivo demonstrar de que modo a mediação tecnológica impacta a caracterização do vínculo de emprego e verificar se os elementos tradicionais da relação empregatícia permanecem presentes, ainda que sob novas formas de controle digital. Para tanto, adotou-se pesquisa básica de caráter exploratório, fundamentada no método dialético e em levantamento bibliográfico, documental e estatístico.

¹ Acadêmica do Sétimo Período do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros-GO - UNIFIMES. Junora128@gmail.com

² Acadêmicas do Sétimo Período do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros-GO - UNIFIMES.



Conclui-se que a mediação tecnológica não elimina os elementos da relação de emprego, mas os reconfigura por meio de mecanismos digitais de gestão e controle, evidenciando a permanência da subordinação, ainda que sob roupagem algorítmica, e a necessidade de interpretação jurídica compatível com essa nova realidade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Plataformas Digitais. Consolidação das Leis do Trabalho. Uberização. Projeto de Lei Complementar.

Abstract: This article analyzes the challenges posed to Labor Law by the expansion of digital platforms and the increasing "uberization" of labor relations. The advancement of service intermediation technologies has transformed the organization of work, allowing companies to operate through algorithmic systems responsible for distributing tasks, evaluating performance, and controlling workers' activity. Although these companies frequently classify service providers as self-employed or partners, in practice, economic dependence, lack of labor guarantees, and digital control mechanisms are observed, raising questions about the legal nature of these relationships. The concept of algorithmic subordination is highlighted, understood as the form of control exercised through algorithms and automated systems that organize the provision of services, establish performance criteria, and can apply sanctions to workers. In light of articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws, the presence of the classic elements of an employment relationship in the relations between digital platforms and service providers is analyzed. This study aims to demonstrate how technological mediation impacts the characterization of the employment relationship and to verify whether the traditional elements of the employment relationship remain present, even under new forms of digital control. To this end, basic exploratory research was adopted, based on the dialectical method and on bibliographic, documentary, and statistical surveys. It concludes that technological mediation does not eliminate the elements of the employment relationship, but reconfigures them through digital management and control mechanisms, highlighting the persistence of subordination, albeit under an algorithmic guise, and the need for legal interpretation compatible with this new reality.

Keywords: Labor Law. Digital Platforms. Consolidation of Labor Laws. Uberization. Draft Supplementary Law.



INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as plataformas digitais operadas por grandes empresas de tecnologia têm promovido transformações estruturais na organização do trabalho, instaurando novas dinâmicas econômicas e redesenhando o equilíbrio tradicional entre empregadores, trabalhadores e Estado. A intermediação algorítmica da prestação de serviços, característica central desse modelo, reconfigura a gestão da força de trabalho por meio de sistemas automatizados de controle, avaliação e distribuição de tarefas, tensionando a relação entre inovação tecnológica e proteção social.

Nesse contexto, emerge a figura do trabalhador plataformizado, frequentemente classificado como “empreendedor” ou “autônomo”, mas submetido, na prática, a jornadas extensas, remuneração variável e ausência de garantias mínimas previstas no Direito do Trabalho e nos tratados internacionais de direitos humanos. A narrativa empresarial de autonomia e livre iniciativa convive, portanto, com indícios de dependência econômica, assimetria estrutural de poder e mecanismos sofisticados de controle digital.

Parte-se da premissa de que as plataformas digitais não constituem uma nova categoria empresarial autônoma, mas representam instrumentos tecnológicos de intensificação da subordinação jurídica. Assim, sustenta-se que a regulação trabalhista deve priorizar o reconhecimento da relação social de emprego subjacente à intermediação digital, sob pena de fragmentar e enfraquecer o sistema protetivo historicamente construído pelo Direito do Trabalho.

Como hipótese, defende-se que, não obstante o discurso de autonomia propagado pelas big techs, a relação jurídica entre plataformas digitais e prestadores de serviços configura, materialmente, uma forma de subordinação algorítmica equivalente ao vínculo empregatício tradicional, impondo-se a aplicação das normas trabalhistas e dos preceitos internacionais de proteção à dignidade humana.

De acordo com Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade, renomada advogada com Mestrado em Direito do Trabalho pela USP:

“A subordinação algorítmica pode ser definida como a forma de controle e direção da prestação de serviços exercida por meio de algoritmos e sistemas de inteligência artificial, que determinam as condições de trabalho, avaliam o desempenho, atribuem tarefas, definem remunerações e, em última instância, podem levar à exclusão do trabalhador da plataforma. (Andrade, 2025, página 01)”



Assim, nota-se que ainda que inexistam ordens diretas emanadas de superiores hierárquicos, persiste a sujeição contínua às regras inscritas no código, frequentemente opacas e insuscetíveis de contestação. A tecnologia, longe de eliminar a subordinação, tende a torná-la mais difusa, automatizada e intensificada.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar as tensões entre inovação tecnológica e proteção social no âmbito do trabalho intermediado por plataformas digitais. Como objetivos específicos, busca-se: (i) analisar se a inovação tecnológica implica na inovação da natureza jurídica das relações estabelecidas; (ii) avaliar a responsabilidade objetiva e social das empresas diante da subordinação algorítmica e a importância do reconhecimento do vínculo empregatício; e (iii) analisar os projetos de lei existentes que protejam os trabalhadores. Para isso, adotou-se pesquisa básica, de caráter exploratório, com abordagem predominantemente qualitativa, fundamentada no método dialético. O estudo foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica especializada, análise de documentos normativos e projetos legislativos, bem como exame de dados estatísticos oficiais relacionados ao trabalho em plataformas digitais, utilizados de forma complementar para contextualização empírica do problema investigado.

A DINÂMICA CONTEMPORÂNEA DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O avanço das tecnologias digitais nas últimas décadas viabilizou o surgimento de modelos empresariais estruturados em plataformas virtuais de intermediação de serviços. Conceitualmente, tais plataformas consistem em infraestruturas tecnológicas que conectam oferta e demanda por meio de sistemas informatizados, utilizando algoritmos para organizar, distribuir e monitorar a prestação laboral. Não se tratam de simples ambientes de aproximação entre partes autônomas, mas de estruturas que definem integralmente as condições de execução do trabalho, fixando critérios de acesso, padrões de desempenho, mecanismos de avaliação e formas de remuneração.

A retórica empresarial associada a esse modelo sustenta a existência de um “novo paradigma” organizacional, fundamentado na inovação tecnológica e na chamada economia compartilhada. Nessa perspectiva, as empresas operadoras se autodeclaram meras intermediárias tecnológicas, e não empregadoras. Contudo, tal narrativa exige exame crítico, pois a inovação tecnológica, por si só, não altera a natureza jurídica das relações estabelecidas. A evolução histórica do Direito do Trabalho demonstra que mudanças nos meios de produção



nunca foram suficientes para afastar o vínculo empregatício quando presentes seus elementos fático-jurídicos.

O termo “uberização” remete ao surgimento da empresa Uber, que se apresenta como negócio do ramo de tecnologia. No mundo, a Uber atua em mais 70 países, em 15 mil cidades e mais de 170 mil empresas usam sua plataforma. Conta com mais de 68,8 milhões de motoristas ativos no mundo, contemplando 180 milhões de usuários. Em 2025, alcançou a marca de 36 milhões de viagens/entregas feitas por dia no mundo por meio de sua plataforma. No Brasil, está presente em cerca de 500 cidades, tem mais 1.000 funcionários, cerca de 1 milhão de entregadores parceiros e 30 milhões de usuários (UBER, 2025, p.01).

Conforme observado por Caldas, a Uber projeta uma imagem de modernidade, associada à ideia de autonomia e obtenção facilitada de renda.

A Uber se apresenta no mercado com a imagem de uma empresa moderna, sem burocracias, que tem por objetivo o compartilhamento de veículos, sem qualquer subordinação entre as partes envolvidas. Promete ser capaz de, simultaneamente, atender melhor os anseios dos consumidores do que os demais serviços de transportes disponíveis, e oferece aos motoristas ‘parceiros’ uma possibilidade de renda fácil (CALDAS, 2020, p.102).

Com a consolidação da economia digital, ampliou-se a demanda por atividades gerenciadas por aplicativos, facilitando a inserção no mercado “uberizado”. Lobato e Oliveira (2021, p.07) examinam a reação do mercado de trabalho a essa transformação e ressaltam a precarização frequentemente associada a esse modelo.

Considerando que, para muitos motoristas e entregadores, os rendimentos obtidos por meio dos aplicativos constituem a principal fonte de sustento familiar, torna-se imprescindível explicitar a existência de elementos de submissão na relação estabelecida entre as empresas gestoras das plataformas e os chamados “colaboradores”. Tal relação é frequentemente dissimulada com o objetivo de afastar encargos decorrentes de direitos trabalhistas. A inserção dessas novas formas de trabalho na economia digital, como ocorre na uberização, tem impactado negativamente as condições daqueles inseridos em ocupações precárias no Brasil.

A difusão desse modelo tem levado trabalhadores a se identificarem como autônomos, freelancers, temporários ou informais, atuando por intermédio de plataformas digitais sem usufruir das garantias típicas da relação de emprego. Caldas destaca que “trata-se de um modelo de negócios que já se expande para outras formas de prestação de serviço, como por exemplo de entrega de mercadorias, serviços médicos e jurídicos” (CALDAS, 2020, p. 96).

A reestruturação produtiva impulsionada pelas tecnologias da informação, combinada com a supressão de direitos trabalhistas, converge com os interesses do capitalismo. Nesse



cenário, consolida-se o chamado acordo flexível, caracterizado pela ausência de jornada fixa, remuneração condicionada à efetiva prestação de serviços e exigência de disponibilidade permanente. Segundo Ricardo Antunes, essa “uberização” do trabalho reflete a precarização laboral contemporânea, equiparada à volta à escravidão (ANTUNES apud Caldas, 2020, p.95).

Embora a tecnologia proporcione inúmeros benefícios, seus ganhos tendem a concentrar-se no grande capital. Motoristas da Uber e de plataformas similares assumem diversas obrigações ao aderirem ao sistema, mas enfrentam instabilidade e carência de proteção social. A Uber, por exemplo, utiliza avaliações dos usuários para classificar motoristas, sendo que pontuações baixas podem resultar em desqualificação ou suspensão. Assim, ainda que se propague a ideia de que o trabalhador pode “ser seu próprio chefe”, essa condição revela-se frágil diante da ausência de garantias trabalhistas (CALDAS, 2020, p.87).

Apesar da aparente autonomia, os riscos assumidos pelos prestadores de serviços são significativos. A ausência de estabilidade e de direitos formais convive com a imposição de rígidas normas empresariais, transferindo-se ao trabalhador a responsabilidade integral pela execução da atividade (BRITO, 2020, p.35).

Além da Uber, empresas como iFood, Rappi, Uber Eats e 99Food adotam modelo semelhante. Sob o argumento de promoção da autonomia e ampliação do acesso a serviços, tais empresas obtiveram respaldo legal para atuar no Brasil com a Lei 13.640/2018. Contudo, a inexistência de vínculo formal e a ausência de contrato empregatício têm contribuído para jornadas exaustivas e remuneração inadequada, cenário agravado pela Reforma Trabalhista de 2017. Segundo Mazine,

A Reforma Trabalhista promulgada na lei n. 13.467/2017, sancionada pelo ex-presidente Michel Temer, fomentou uma célere “uberização” do trabalho no Brasil, isto é, um processo que permitiu a chamada “flexibilização das leis trabalhistas”. Com isso, a exploração da força de trabalho da classe trabalhadora ficou mais sucateada, emergindo, assim, os subempregos, a exemplo das pessoas que trabalham para empresas de aplicativos (MAZINE, 2021, p.37).

A atividade exercida por trabalhadores dependentes dessas plataformas evidencia que a inserção no mercado ocorre mediante sujeição às condições impostas, não havendo liberdade real de escolha. Tal subordinação relaciona-se, sobretudo, à necessidade de sobrevivência em contexto de elevado desemprego e informalidade no Brasil.

Com isso, nota-se relatos de manipulação por aplicativos e condições degradantes motivando o aumento de denúncias ao Ministério Público do Trabalho contra empresas como Ifood e Loggi.



Por fim, a flexibilização dos marcos legais e a redução de garantias mínimas favorecem arranjos institucionais que ampliam a vulnerabilidade social, especialmente entre trabalhadores informais desprovidos de proteção em casos de invalidez, acidentes ou doenças. Nesse contexto, a uberização tende a transferir aos trabalhadores os riscos econômicos inerentes à atividade empresarial.

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Mediante os dados expostos acima, nota-se a importância do reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

A análise da relação jurídica estabelecida entre plataformas digitais e trabalhadores exige a aplicação dos critérios clássicos previstos na legislação trabalhista brasileira para a configuração do vínculo empregatício. O ponto de partida normativo encontra-se nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nos termos do artigo 3º da CLT, considera-se empregada “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Já o artigo 2º define empregador como a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. A partir desses dispositivos, consolidaram-se os elementos fático-jurídicos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

À luz da Constituição Federal de 1988, tais critérios devem ser interpretados em consonância com os fundamentos do Estado Democrático de Direito, especialmente o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III e IV), bem como com os objetivos de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, I). A ordem econômica, por sua vez, embora fundada na livre iniciativa, deve observar a valorização do trabalho humano (artigo 170, caput), revelando que a liberdade empresarial não se sobrepõe ao sistema protetivo trabalhista.

No contexto das plataformas digitais, verifica-se que os elementos caracterizadores do vínculo empregatício não são eliminados, mas reconfigurados por intermédio da tecnologia. A pessoalidade se manifesta na exigência de cadastro individual, vinculação da conta a uma única pessoa física e, em muitos casos, vedação expressa à substituição por terceiros. A onerosidade está presente na remuneração paga pela empresa operadora da plataforma, ainda que sob a forma de repasse variável por tarefa realizada. A não eventualidade revela-se na prestação



contínua e reiterada de serviços, muitas vezes como principal ou única fonte de renda do trabalhador.

O elemento central, contudo, reside na subordinação. Tradicionalmente compreendida como o poder de direção do empregador sobre a atividade do empregado, a subordinação não exige ordens diretas ou supervisão presencial. O poder diretivo, previsto implicitamente no artigo 2º da CLT, compreende os poderes de organização, fiscalização e disciplina. No ambiente digital, esses poderes são exercidos por meio de sistemas automatizados que determinam critérios de aceitação de corridas ou entregas, definem rotas, estabelecem padrões de desempenho e aplicam sanções como bloqueios ou desligamentos unilaterais.

A denominada subordinação algorítmica representa, portanto, uma modalidade contemporânea de exercício do poder empregatício. Embora mediada por códigos e inteligência artificial, ela preserva a essência da dependência jurídica: o trabalhador permanece inserido na organização produtiva alheia, sem autonomia real para definir as condições da prestação de serviços. A ausência de um superior hierárquico visível não descaracteriza o controle, mas o torna mais difuso e automatizado.

A jurisprudência trabalhista brasileira tem reconhecido que a subordinação pode assumir formas diversas, inclusive estrutural ou objetiva, bastando a inserção do trabalhador na dinâmica organizacional da empresa. Ademais, o princípio da primazia da realidade, consagrado no Direito do Trabalho, impõe que os fatos prevaleçam sobre a forma ou a nomenclatura contratual adotada pelas partes. Assim, a classificação contratual como “parceria” ou “prestação autônoma” não afasta o reconhecimento do vínculo quando presentes os requisitos legais.

Outro elemento relevante é a alteridade, isto é, a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, conforme dispõe o artigo 2º da CLT. No caso das plataformas digitais, a empresa controla preços, políticas de remuneração, campanhas promocionais e critérios de acesso ao mercado consumidor, transferindo ao trabalhador apenas os riscos operacionais imediatos, como manutenção de veículo ou equipamento. Tal transferência não descaracteriza a centralidade empresarial na organização da atividade econômica nem afasta sua responsabilidade.

Diante desse arcabouço normativo, conclui-se que a intermediação tecnológica não possui o condão de afastar a incidência das normas trabalhistas quando presentes os elementos fático-jurídicos do vínculo. A gestão algorítmica não elimina a subordinação, mas a instrumentaliza de forma mais sofisticada, reforçando o poder organizacional da empresa e ampliando a assimetria estrutural entre as partes. Assim, sob a ótica constitucional e



infraconstitucional, revela-se juridicamente consistente o reconhecimento do vínculo empregatício entre plataformas digitais e trabalhadores que atuam de maneira pessoal, onerosa, habitual e subordinada, ainda que sob a roupagem tecnológica da economia digital.

PERSPECTIVAS PARA O BRASIL

No contexto brasileiro, a construção de um marco regulatório específico para o trabalho mediado por plataformas digitais deve ser analisada à luz do sistema constitucional já existente de proteção ao trabalho. A Constituição da República Federativa do Brasil consagra, no artigo 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República. No artigo 7º, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais direitos como salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, férias remuneradas com acréscimo de um terço, limitação da jornada a oito horas diárias e 44 horas semanais, repouso semanal remunerado, FGTS e proteção contra despedida arbitrária. Esses direitos não são facultativos, mas garantias fundamentais destinadas à melhoria da condição social do trabalhador.

No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, define empregador e empregado e estabelece os elementos caracterizadores do vínculo de emprego.

Além do debate legislativo, a questão também tem sido enfrentada pelo Poder Judiciário. Em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma digital, ao identificar a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT. A 3ª Turma da Corte entendeu que o modelo de funcionamento da empresa não se limita à intermediação tecnológica, mas revela efetivo poder de direção e controle sobre a atividade desempenhada. Conforme destacado na decisão, foram verificados elementos caracterizadores da relação de emprego, especialmente a subordinação, ainda que exercida por meios digitais e algoritmos (RR-100353-02.2017.5.01.0066). Esse entendimento reforça a tese da chamada subordinação algorítmica, segundo a qual o controle exercido por meio de avaliações, bloqueios, metas e gerenciamento automatizado pode configurar o poder diretivo típico do empregador.

É nesse cenário normativo e jurisprudencial que se inserem as propostas legislativas recentes. O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, de iniciativa do Poder Executivo, busca regulamentar especificamente o trabalho de motoristas de aplicativos de transporte individual de passageiros. A proposta cria a categoria de “trabalhador autônomo por plataforma”, assegurando remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada (consideradas apenas as



corridas realizadas), com valor inicial divulgado de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos) por hora, sendo parte destinada à remuneração direta e parte à cobertura de custos operacionais. O reajuste estaria vinculado à política de valorização do salário mínimo prevista na Lei nº 14.663/2023. O projeto também prevê contribuição previdenciária obrigatória, com recolhimento realizado pela empresa operadora, garantindo acesso ao Regime Geral de Previdência Social, inclusive ao auxílio-maternidade. Há ainda previsão de transparência na prestação de informações relatórios mensais detalhando horas trabalhadas, valores recebidos e eventuais sanções e direito de defesa em caso de exclusão da plataforma, além de representação sindical para negociação coletiva.

De modo semelhante, o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025, amplia a disciplina normativa para abranger tanto o transporte individual quanto serviços de entrega. O texto exige contratos escritos entre plataforma e trabalhador e entre plataforma e usuário, define direitos mínimos como o recebimento integral das gorjetas, a vedação de descontos indevidos e a garantia de não penalização por desconexão nas hipóteses legais e estabelece responsabilidade das empresas pela adequada prestação do serviço. Também reafirma o enquadramento previdenciário como contribuinte individual, impondo à empresa o dever de recolhimento das contribuições ao RGPS. Além disso, proíbe cláusulas de exclusividade, imposição de jornada mínima ou controle formal de frequência, preservando a ideia de autonomia organizacional do trabalhador.

Observa-se, portanto, que a perspectiva brasileira atual caminha para um modelo intermediário. Enquanto o Poder Legislativo propõe a criação de uma categoria própria com direitos mínimos assegurados, o Poder Judiciário, em determinadas decisões, reconhece a incidência direta da CLT quando verificados os requisitos do vínculo empregatício. Não há, nas propostas em tramitação, o reconhecimento automático do vínculo nos moldes tradicionais, mas tampouco se admite a completa ausência de proteção. Contudo, permanecem lacunas relevantes quando comparadas às garantias previstas no artigo 7º da Constituição, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e proteção contra despedida arbitrária.

Dessa forma, embora os projetos representem avanço ao enfrentar o chamado “vazio jurídico” dos trabalhadores de aplicativos, ainda se discute se a proteção proposta é suficiente para atender ao mandamento constitucional de valorização do trabalho humano. O desafio central, na perspectiva brasileira, consiste em equilibrar inovação tecnológica e livre iniciativa com a efetividade dos direitos sociais já consagrados.



CONCLUSÃO

A análise realizada ao longo deste estudo permite afirmar que o trabalho intermediado por plataformas digitais, embora revestido de inovação tecnológica, não se distancia dos pressupostos clássicos que estruturam a relação de emprego no Direito do Trabalho brasileiro. A pessoalidade, evidenciada pela exigência de cadastro individual e pela impossibilidade de substituição livre por terceiros; a onerosidade, caracterizada pela contraprestação financeira paga pela plataforma; a habitualidade, demonstrada pela prestação contínua de serviços; e, sobretudo, a subordinação, ainda que exercida por meio de algoritmos, revelam a presença dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A chamada subordinação algorítmica demonstra que o controle empresarial não desapareceu com a tecnologia, mas passou a ser exercido de forma automatizada, por meio de sistemas que organizam tarefas, estabelecem critérios de desempenho, aplicam penalidades e podem excluir unilateralmente o trabalhador da plataforma. A ausência de ordens diretas não afasta o poder diretivo quando o trabalhador permanece inserido na estrutura produtiva da empresa, submetido a regras previamente definidas e a lógica organizacional imposta pelo sistema digital.

Esse entendimento encontra respaldo constitucional. A Constituição da República assegura a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, III e IV) e estabelece um conjunto de direitos mínimos destinados à melhoria da condição social do trabalhador (artigo 7º). Tais garantias não podem ser relativizadas sob o argumento de modernização econômica ou inovação tecnológica. A livre iniciativa, prevista no artigo 170 da Constituição, deve coexistir com a valorização do trabalho humano, e não se sobrepor a ela.

A jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho reforça essa interpretação ao reconhecer, em casos concretos, a possibilidade de configuração do vínculo empregatício quando verificados os requisitos legais, ainda que a prestação de serviços ocorra por intermédio de plataformas digitais. Tal posicionamento evidencia que o ordenamento jurídico brasileiro já dispõe de fundamentos suficientes para proteger esses trabalhadores, cabendo ao legislador aprimorar e sistematizar essa proteção.

Nesse sentido, os Projetos de Lei Complementar nº 12/2024 e nº 152/2025 representam iniciativas relevantes ao enfrentar o vazio normativo existente. Entretanto, a mera criação de uma categoria intermediária não será suficiente caso não assegure uma proteção compatível



com o núcleo essencial dos direitos trabalhistas previstos constitucionalmente. É primordial que tais propostas avancem no processo legislativo e resultem na sanção de uma lei clara e eficaz, capaz de suprir as lacunas atualmente existentes, especialmente no que se refere à segurança previdenciária, à limitação da jornada, à garantia de remuneração digna e à proteção contra desligamentos arbitrários.

Conclui-se, portanto, que os trabalhadores de plataformas digitais, quando presentes os requisitos legais, devem ser reconhecidos como empregados, sob pena de se consolidar um modelo de flexibilização que fragiliza direitos historicamente conquistados. A criação de um marco regulatório específico não deve significar redução de garantias, mas sim sua adaptação à realidade tecnológica contemporânea. Somente com a efetiva proteção jurídica desses trabalhadores será possível compatibilizar inovação, desenvolvimento econômico e justiça social, preservando os fundamentos constitucionais que estruturam o Direito do Trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.** Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/#prettyPhoto>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2026.

ANDRADE, Gilda Figueiredo Ferraz de. **Análise da subordinação algorítmica à luz das doutrinas francesa, brasileira, espanhola e italiana.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/434299/subordinacao-algoritmica-nas-doutrinas-francesa-brasileira-e-outras>. Acesso em: 19 de fevereiro de 2026.

BRASIL C. H.; SILVA, G.: **Uberização e a classe trabalhadora: Aspectos fundamentais da exploração por aplicativo.** Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/avant/article/view/6726/6599>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2026.

BRASIL. **Código Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 20 de fevereiro de 2026.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.

BRASIL. **Constituição Federal.** Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 de fevereiro de 2026.



BRITO, R. D. O. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho.** Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/7884/3/A%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20seus%20reflexos%20no%20direito%20do%20trabalho.pdf. Acesso em: 24 de fevereiro de 2026.

CALDAS, Josiane. **A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?** Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47786>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2026.

LOBATO, A. O. C.; OLIVEIRA, J. G. **Uberização do trabalho: o impacto da tecnologia nas relações de trabalho.** Disponível em: <https://repositorio.furg.br/items/b6bac981-8af6-4325-bdde-2d475bc199ac>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2026.

MAZINE, R. S. **A relação ente a plataforma digital e o trabalhador: existe vínculo de emprego?** Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/c6aa8eef-3c5e-42f5-b0c9-1636563e679c/content. Acesso em: 24 de fevereiro de 2026.

MIRANDA, Tiago. **Projeto de Lei Complementar 12/24.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acessado em 27 de fevereiro de 2026.

SOUZA, Murilo. **Projeto de Lei Complementar 152/25.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1181948-projeto-cria-novo-marco-legal-do-transporte-individual-por-aplicativo-no-pais/>. Acessado em 27 de fevereiro de 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 01 de março de 2026.

UBER. **Fatos e Dados sobre a UBER.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2026.