

A RESPONSABILIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NA MORTE DO DIREITO DO TRABALHO: O FIM DO TRABALHO COMO CONHECEMOS E A CRIAÇÃO DE UMA MASSA DE TRABALHADORES SEM NENHUM DIREITO GARANTIDO

The Liability of Digital Platforms in the Death of Labor Law: The End of Work as We Know It and the Creation of a Mass of Workers Without Any Guaranteed Rights

Angelo Antonio Depieri¹

RESUMO

O presente artigo analisa o impacto das rupturas tecnológicas e da expansão das plataformas digitais na erosão estrutural do Direito do Trabalho contemporâneo. Adotando uma perspectiva histórico-material, resgata-se a gênese do ramo juslaboral desde a Revolução Industrial e a subsequente transição para o Estado Social, evidenciando que sua função precípua sempre consistiu em mitigar a assimetria contratual e tutelar o trabalhador hipossuficiente. Em seguida, examina-se a crise desse modelo protetivo clássico diante da reestruturação produtiva do final do século XX e o advento do fenômeno da "uberização". No cenário brasileiro, a magnitude dessa nova dinâmica é corroborada por dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2024, que registra um contingente de aproximadamente 1,7 milhão de trabalhadores plataformizados. Demonstra-se que o gerenciamento algorítmico atua como um mecanismo sofisticado de subordinação disfarçada, convertendo os indivíduos em trabalhadores *just-in-time* e transferindo-lhes integralmente os riscos econômicos sob o manto de uma falsa autonomia e do discurso do empreendedorismo. Frente a esse diagnóstico, problematiza-se a hipótese da "morte" do Direito do Trabalho, agravada pela vertente desregulamentadora da Reforma Trabalhista de 2017. Conclui-se que o ordenamento jurídico enfrenta o desafio urgente de dinamizar seus institutos e conceitos tradicionais para frear a precarização sistemática e resguardar a dignidade humana nas relações de trabalho mediadas por algoritmos.

Palavras-chave: DIREITOS DO TRABALHO. PLATAFORMAS DIGITAIS. UBERIZAÇÃO. GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO. PRECARIZAÇÃO.

ABSTRACT

The present article analyzes the impact of technological disruptions and the expansion of digital platforms on the structural erosion of contemporary Labor Law. Adopting a historical-material perspective, it traces the genesis of the labor law branch since the Industrial Revolution and its subsequent transition to the Social State, demonstrating that its primary function has always been to mitigate contractual asymmetry and protect the economically vulnerable worker. It then examines the crisis of this classic protective model in light of the productive restructuring at the end of the 20th century and the rise of the "uberization"

¹ Advogado - Mestre em Direito pela UNIMEP – Professor do Curso de Direito da UNIFIA. angeloadepieri@gmail.com

phenomenon. In the Brazilian context, the magnitude of this new dynamic is substantiated by data from the 2024 National Continuous Household Sample Survey (PNAD), which records a workforce of approximately 1.7 million platform workers. The research demonstrates that algorithmic management operates as a sophisticated mechanism of disguised subordination, converting individuals into just-in-time workers and transferring entire economic risks to them under the guise of false autonomy and the discourse of entrepreneurship. Based on this diagnosis, the study problematizes the hypothesis of the "death" of Labor Law, which has been exacerbated by the deregulatory framework of the 2017 Labor Reform. It concludes that the legal system faces the urgent challenge of dynamicizing its traditional concepts and institutes to halt systematic precarization and safeguard human dignity within algorithm-mediated labor relations.

Keywords: LABOR LAW, DIGITAL PLATFORMS. UBERIZATION. ALGORITHMIC MANAGEMENT. PRECARITIZATION.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho estruturou-se historicamente como um ramo jurídico de natureza essencialmente protetiva, nascido do antagonismo inconciliável entre o capital e o trabalho que atingiu o seu ápice durante a Primeira Revolução Industrial. Diante da profunda assimetria contratual entre o detentor dos meios de produção e o trabalhador hipossuficiente, despido de propriedades e forçado a alienar a sua força de trabalho para garantir a subsistência, o Estado viu-se compelido a intervir na esfera privada.

Essa intervenção, consolidada na transição para o Estado Social ao longo do século XX, erigiu um microssistema normativo pautado pelo princípio da proteção, cuja função precípua era e permanece sendo, conferir uma igualdade substancial a uma relação jurídica manifestamente desigual. Os pilares clássicos da relação de emprego, a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e, fundamentalmente, a subordinação jurídica, tornaram-se as balizas universais para a incidência da tutela justralhista, garantindo ao operário um patamar mínimo de dignidade civilizatória face à exploração econômica.

Contudo, o advento da Revolução Digital e a consolidação do capitalismo flexível na viragem para o século XXI provocaram uma ruptura sem precedentes nesses padrões convencionais de

contratação. O desenvolvimento técnico-científico contemporâneo introduziu uma contradição intrínseca à modernidade: ao mesmo tempo que a automação, a inteligência artificial e a robótica avançada viabilizaram uma integração produtiva global e uma drástica contenção dos custos de operação, esses exponenciais ganhos de produtividade não se traduziram em progresso social ou bem-estar coletivo.

Pelo contrário, assiste-se a uma involução estrutural das garantias sociais. Sob a égide da eficiência corporativa e do neoliberalismo competitivo, a primazia do enxugamento de gastos e a redução das folhas de pagamento operam um processo de desemprego estrutural, em que a força humana é progressivamente substituída ou rebaixada a uma engrenagem descartável de um ecossistema digital ininterrupto.

Nesse cenário de transição, a hegemonia das plataformas tecnológicas transnacionais desestabilizou por completo os alicerces dogmáticos do Direito do Trabalho, dando origem ao complexo fenômeno da "uberização". Longe de se configurar como uma mera evolução neutra dos meios de prestação de serviços ou uma autêntica economia partilhada, a plataformização do trabalho representa um modelo de negócios altamente sofisticado de extração de mais-valor.

Este modelo assenta na transferência integral dos riscos da atividade econômica para a figura do trabalhador individual. No caso do panorama brasileiro, a magnitude desse contingente laboral é evidenciada pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2024, que contabiliza cerca de 1,7 milhões de indivíduos inseridos na economia de plataformas, um exército de reserva digital submetido a jornadas extenuantes e desprovido de qualquer rede formal de proteção social, como previdência, seguro-desemprego ou limitação de jornada.

A grande inovação e, simultaneamente, o maior desafio jurídico da uberização reside no chamado gerenciamento algorítmico. As empresas detentoras das plataformas eximem-se das suas responsabilidades legais e humanas ao camuflar a tradicional subordinação sob o manto de uma ilusória autonomia. O trabalhador é seduzido pelo discurso do empreendedorismo de si mesmo, sendo classificado pelas corporações como um parceiro ou prestador autônomo que detém o controle dos seus horários.

Todavia, a subordinação jurídica não desapareceu; ela foi programada, codificada e automatizada. Através de linhas invisíveis de código, programação baseada em inteligência artificial, sistemas de avaliação por estrelas, recompensas dinâmicas e ameaças tácitas de bloqueio ou desativação

da conta, o algoritmo exerce um controlo disciplinar e diretivo muito mais severo, ubíquo e panótico do que aquele outrora exercido pelo capataz ou pelo gerente da fábrica fordista. Configura-se, assim, a figura do trabalhador *just-in-time*, aquele que está permanentemente à disposição do ecossistema tecnológico, mas que só é remunerado pelos minutos exatos em que a sua força de trabalho é efetivamente consumida pela plataforma.

Frente a esta realidade, a hipótese de uma morte programada do Direito do Trabalho ganha contornos alarmantes. O esvaziamento do conceito clássico de subordinação jurídica serve de pretexto para a criação de uma massa de trabalhadores sem direitos garantidos, operando à margem da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e agravada pela lógica desregulamentadora inaugurada pela Reforma Trabalhista de 2017.

Diante de tais premissas, o presente artigo propõe-se a analisar criticamente a responsabilidade das plataformas digitais nessa erosão normativa. Trata-se de investigar de que maneira o ordenamento jurídico pode e deve dinamizar os seus institutos tradicionais para responder à sutil subordinação algorítmica, reafirmando o valor social do trabalho e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana frente à voracidade do capitalismo de plataforma.

EVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PARADOXO DO PROGRESSO

Em decorrência da conexão histórica, material e lógica entre o trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis não foram destinadas de algo como o Direito do Trabalho, uma vez que, nessas relações, o nível de violência e de exploração das pessoas humanas trabalhadoras foi extremado e irreprimível pela ordem jurídica, a qual favoreceu, de maneira profunda e absoluta, os proprietários, titulares e beneficiários do poder institucionalizado que estruturou e garantiu a permanência desses sistemas de escravização e de servidão na história, a par de todo o sistema despótico que confere sustentação a essas relações de superexploração do ser humano. É que tais modalidades de relações de trabalho *lato sensu* determinam, autocraticamente, não apenas a sujeição pessoal do trabalhador, ao invés de sua simples subordinação, retirando-lhe a liberdade pessoal, como também, por sua virulência, criam um sistema de poder e de cultura fortemente autocrático, despótico, que se introjeta em todas as esferas da sociedade, criando repressões, obstáculos e restrições adicionais,

em contraponto a uma sociedade baseada no trabalho livre mas subordinado, à organização coletiva dos trabalhadores e à sua atuação em favor da busca de direitos trabalhistas.

O Direito do Trabalho pressupõe a existência de um sujeito de direitos. Na escravidão, a ordem jurídica atua de forma absoluta em favor do detentor do capital, esvaziando a subjetividade jurídica do trabalhador. A escravidão aniquila a liberdade individual. O corpo e a vontade do trabalhador pertencem ao dominador. É um poder autocrático que não admite limites. Enquanto a subordinação jurídica que é o pilar do emprego moderno, o trabalhador aliena sua força de trabalho, mas preserva sua liberdade pessoal. O poder do empregador é delimitado pela lei (Delgado, p 94).

A violência do sistema escravista não se restringe à relação de trabalho, ela se introjeta na cultura, criando um sistema despótico e uma mentalidade social que rejeita a organização coletiva. O trabalho escravo ou servil gera uma virulência que contamina as instituições, criando obstáculos estruturais para que o trabalhador se perceba como parte de uma classe e lute por direitos. Enquanto o trabalho livre subordinado permite, ainda que sob tensão, a germinação do sindicato e da greve, os sistemas autocráticos aniquilam qualquer germe de resistência coletiva através da repressão institucionalizada (Delgado, p. 94).

Garcia (2026, p. 2) explica que o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado:

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos. O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho.

O pressuposto histórico-material, isto é, trabalho livre do elemento nuclear da relação empregatícia que é o trabalho subordinado, somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna se verificaram processos crescentes de desconexão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da forma de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios (Garcia, 2026, p.3).

Para Delgado (pg. 95), o primeiro passo para a existência do emprego não foi a subordinação, mas a liberdade. Para que o contrato de trabalho moderno existisse, o trabalhador precisava ser desconectado da terra, com o fim da servidão. A liberdade jurídica é, paradoxalmente, o que permite ao trabalhador vender sua força de trabalho. Sem ser dono de si, ele não poderia contratar, e a relação de emprego como uma fórmula inovadora e específica do capitalismo industrial em que o trabalho tem que ser livre, dono de sua pessoa, mas desprovido de meios de produção como as ferramentas, máquinas, capital.

Ainda, em sua obra o doutrinador diz que a subordinação no Direito do Trabalho não é escravidão; é um estado de direção contratual aceito por um sujeito juridicamente livre. Admite também, que houve trabalho assalariado na Antiguidade, mas nega que houvesse Direito do Trabalho ali e que este ramo do Direito só nasce quando o fenômeno social que ele regula se torna massificado e dominante. O Direito do Trabalho é filho da Revolução Industrial porque foi ali que o emprego passou de exceção à regra geral da sociedade (Delgado, pg. 97).

O Direito do Trabalho como um fenômeno social e jurídico de resistência, não como um conjunto estático de normas. Teve suas origens no auge da Revolução Industrial, com a função primordial de equilibrar a disparidade de forças entre o capital e o trabalho, transmutando a liberdade contratual absoluta do Direito Civil em uma proteção necessária ao trabalhador hipossuficiente. Historicamente, essa evolução reflete a transição do Estado Liberal para o Estado Social, onde o trabalho passa a ser compreendido como um valor fundante da dignidade humana.

Conforme leciona Delgado (pg. 96), o elemento nuclear da relação empregatícia, a subordinação, pressupõe a prévia separação entre o trabalhador e os meios de produção. O autor argumenta que, embora existissem normas esparsas sobre o trabalho na Antiguidade, o Direito do Trabalho, enquanto sistema orgânico de princípios e garantias, só se estrutura quando a relação de

emprego alcança hegemonia socioeconômica, tornando-se o motor do processo produtivo na sociedade industrial. É metodologicamente inadequado projetar o conceito de Direito do Trabalho para períodos anteriores à Revolução Industrial. O Direito do Trabalho é um complexo cultural e jurídico específico do século XIX, surgido apenas quando o trabalho livre e subordinado deixou de ser uma exceção para se tornar a categoria dominante de vinculação produtiva na Europa Ocidental e na América do Norte.

GÊNESE HISTÓRICA E A FUNÇÃO PROTETIVA DO ESTADO

Resende (pg. 1) questiona diante do conceito de Direito do Trabalho, não seria o Direito Civil o ramo da ciência jurídica apropriado para tutelar as relações entre empregados e empregadores de forma adequada. O autor responde de forma clara o próprio questionamento

A resposta é negativa, e a explicação é simples. Com efeito, o Direito Civil não foi capaz de tutelar adequadamente as relações entre empregados e empregadores, pelo simples fato de que há entre estes atores sociais uma enorme desigualdade econômica. O trabalhador é hipossuficiente, no sentido de que, sozinho, não é forte o suficiente para negociar livremente a disposição de sua energia de trabalho (Resende, pg. 1).

A resposta negativa dada pelo autor está fundamentada em uma lógica elementar em que o Direito Civil revelou-se insuficiente para tutelar de forma eficaz os vínculos laborais. A insuficiência do Direito Civil não foi uma falha técnica do código, mas uma limitação ideológica. O Direito Civil não foi desenhado para proteger a dignidade em relações desiguais, mas para garantir a circulação de bens entre iguais. Portanto, o Direito do Trabalho surge como uma ferramenta de reequilíbrio, essencial para evitar que a liberdade contratual se torne um instrumento de opressão.

O conflito capital-trabalho exigia uma regulamentação que transcendesse o indivíduo. O Direito Civil clássico, focado no átomo individual e no direito de propriedade, era incapaz de compreender que o trabalho é um fenômeno coletivo e sociológico. A nova construção jurídica precisou, portanto, abandonar o olhar atomizado para entender que a força de trabalho não é um objeto estático, mas uma expressão da própria vida humana inserida em uma estrutura social de produção.

O Direito Civil trata o empregador e o empregado como iguais perante a lei e seria, na prática, entregar o vulnerável ao arbítrio do detentor do capital. O Direito do Trabalho subverte essa lógica

através da proteção compensatória, tratando os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades. A lei deixa de ser neutra para se tornar um escudo, assumindo que a paridade só é possível se o Estado pesar a mão em favor do hipossuficiente.

O desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários, desencadeados visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças, entre outras reivindicações.

Assim, somados a pressão do movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da Igreja, encontrou-se campo fértil para a intervenção do Estado na relação contratual privada, a fim de proteger a parte mais fraca da relação de emprego (trabalhador hipossuficiente). Este movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX, coincide historicamente com o reconhecimento dos direitos humanos de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem-Estar Social (welfare state), noções estas emprestadas do Direito Constitucional (Resende, pg 2).

O Direito do Trabalho não visa apenas regular contratos, mas alcançar a paz social e o bem comum. Ele estabelece limites à exploração e o ordenamento jurídico busca suavizar o conflito de classes, transformando a relação de forças bruta em uma relação jurídica disciplinada. O Direito do Trabalho é a ferramenta que permite a coexistência entre o sistema de livre mercado e a dignidade humana, projetando, utopicamente, um futuro onde a justiça social elimine a necessidade do confronto constante entre as classes.

Para Garcia (pg. 3 2026), A gênese e a evolução do Direito do Trabalho revelam uma transição paradigmática: a passagem do absentismo estatal do século XVIII para o intervencionismo protetivo do século XX. Este processo não foi meramente legislativo, mas fruto de uma convergência de forças históricas, que incluem as revoltas operárias contra a precarização industrial, a doutrina social da Igreja e o advento do constitucionalismo social, notadamente com as Constituições do México e de Weimar.

A TRANSIÇÃO PARA O BEM-ESTAR SOCIAL

Elisangela Magela Oliveira (2004, p.91) salienta que:

A diferença entre trabalho manual e maquinaria está na forma como o trabalho é concebido: no trabalho manual não há divisão do trabalho em manual e intelectual, o trabalhador/artesão sabe como fazer o produto todo, estabelece a duração, a forma e o preço da mercadoria por ele fabricada. Quando, porém, são montadas as fábricas e os trabalhadores vão trabalhar nelas, coloca-se em xeque todo o sistema baseado na junção entre trabalho manual e intelectual, o que ocorre quando se introduz a maquinaria. Com a maquinaria, o trabalhador não dominará mais seu tempo de trabalho e nem seu saber sobre o produto todo, devido à divisão do trabalho ocasionada pela mesma. A máquina não exigirá mais a habilidade do trabalhador que terá seu trabalho expropriado e desqualificado.

O Direito do Trabalho não deve ser lido como um entrave ao desenvolvimento, mas como a condição de possibilidade para que o progresso econômico não ocorra à custa da desumanização do trabalhador. (Garcia, pg 3, 2026)

E ainda, sob essa ótica, o Direito do Trabalho deixa de ser apenas um conjunto de normas de higiene e segurança para se tornar um estatuto de civilidade. Sua função é dupla e dialética: ao mesmo tempo em que salvaguarda a dignidade da pessoa humana contra a exploração desenfreada do capital, ele atua como um estabilizador do próprio sistema capitalista. Ao garantir patamares mínimos de renda e bem-estar, o ramo juslaboral impede o colapso social por desigualdade extrema e sustenta os níveis globais de consumo, viabilizando a sobrevivência da economia de mercado sob marcos humanitários e democráticos.

Martins (2025, pg. 7) elucida que a intervenção estatal foi necessária para coibir abusos, com jornadas excessivas, crianças e mulheres submetidos a trabalhos extenuantes, em situações insalubres e perigosas.

Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações do trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens. No princípio, verifica-se que o patrão era o proprietário da máquina, detendo os meios de produção, tendo, assim, o poder de direção em relação ao trabalhador. Isso já mostrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada. Havia, portanto, necessidade de maior proteção ao trabalhador, que se inseria desigualmente nessa relação.

A Doutrina Social da Igreja, inaugurada pela Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, representou um marco fundamental na transição axiológica do Direito do Trabalho, ao oferecer uma base ética para a superação do absenteísmo estatal. Ao postular a interdependência entre capital e trabalho e elevar o labor à condição de meio universal de subsistência, o pensamento eclesiástico conferiu uma dimensão humanista às relações de produção. Embora mantivesse o respeito à propriedade privada, a Igreja fomentou a ideia de justiça social, influenciando reformas legislativas globais ao longo do século XX. Como se observa na evolução das encíclicas subsequentes, o papel da Igreja foi denunciar a desumanização do operário no ambiente fabril e defender que a finalidade da economia deve ser o enobrecimento do homem, consolidando o trabalho como um valor supremo da dignidade humana, e não como mera mercadoria. (Martins. pg. 9, 2025).

Da evolução do Direito do Trabalho no Brasil, é preciso destacar a transição do regime liberal da Constituição de 1824, que aboliu as corporações de ofício sob a égide da escravidão, para o modelo de intervencionismo estatal consolidado na Era Vargas. (Garcia, pg. 2, 2026)

A influência da OIT e dos movimentos operários imigrantes culminou na Constituição de 1934 e, posteriormente, na CLT de 1943, que sistematizou normas esparsas sobre jornada, salário e proteção ao trabalho feminino e infantil. Embora a Carta de 1937 tenha imposto um caráter corporativista e restritivo, o período democrático de 1946 restabeleceu o direito de greve e pavimentou o caminho para conquistas infraconstitucionais fundamentais, como o repouso semanal remunerado e o décimo terceiro salário (Garcia, pg. 2026)

Com o advento da Constituição de 1988, os direitos trabalhistas foram elevados ao status de direitos fundamentais, ancorados no princípio da dignidade da pessoa humana e da justiça social, integrando um catálogo extenso que abrange desde o FGTS até a liberdade sindical.

Para Resende, a Constituição de 1988, foi na contramão no direito mundial, observando o mínimo existência ao trabalhador, elevando o mínimo de garantias:

Na contramão da tendência mundial, foi promulgada, no Brasil, a CRFB/88. Em que pese alguns excessos e inconsistências, a CRFB/88 constitui um importantíssimo instrumento garantidor dos direitos mínimos do trabalhador, do chamado mínimo existencial, norteado pelo princípio da dignidade humana.

Não obstante a ampliação das garantias dos direitos mínimos dos trabalhadores levada a efeito pela Constituição de 1988, o fato é que o capitalista continua atuando no sentido da desregulamentação trabalhista, sugerindo, em posição extrema, o velho dogma liberal de que

a relação de trabalho deveria ser regida por um simples contrato de prestação de serviços, nos moldes do direito comum.

Para Resende, a Reforma Trabalhista comprometeu ganhos sociais para o trabalhador (pg. 2, 2025):

Nesta esteira, a chamada Reforma Trabalhista, levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017, comprometeu décadas de ganhos sociais na área trabalhista, ao estabelecer, entre outras medidas, a possibilidade de flexibilização de diversos pontos da legislação trabalhista mediante negociação coletiva (consagrando, nestes casos, a prevalência do negociado sobre o legislado), a criação da figura do trabalhador hipossuficiente, o qual não seria merecedor da tutela estatal, e a ampliação do âmbito da autonomia da vontade individual na seara trabalhista.

Essa trajetória revela um movimento pendular entre a proteção social e a flexibilização econômica, evidenciado pela Reforma Trabalhista de 2017, Lei 13.467, que alterou profundamente a CLT para adequá-la às novas dinâmicas do mercado global. Assim, o ordenamento jurídico brasileiro reflete a tentativa contínua de equilibrar a preservação do trabalho vivo e da subjetividade do trabalhador, conforme as perspectivas da psicodinâmica e da doutrina social frente às exigências de produtividade e às transformações tecnológicas das revoluções industriais.

A CRISE DO MODELO

No começo do século XX, o Direito do Trabalho foi o principal mecanismo de equilíbrio entre o capital e o trabalho. À partir da década de 1970 tem se o início de corrosão do sistema de proteção do trabalhador. A globalização e o avanço tecnológico buscaram abaixar o custo de produção, desestruturando os direitos duramente conquistados, flexibilizando e desregulamentando, em nome da competitividade econômica.

Resende (pg. 2, 2025) faz relevante distinção entre flexibilização e desregulamentação.

Na flexibilização, o Estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado mínimo existencial, mas autoriza, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que seja também possível a manutenção da empresa e, afinal, dos empregos. É o que consagra, por exemplo, o preceito constitucional que garante a irredutibilidade salarial, mas ressalva a possibilidade de flexibilização, mediante negociação coletiva (art. 7º, VI, CRFB/88). Outro exemplo muito atual é o estabelecimento, pelo art. 611-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, de uma grande lista de hipóteses em que é permitida a flexibilização de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva de trabalho. A desregulamentação, por sua vez, pressupõe a completa

retirada da intervenção estatal das relações trabalhistas, deixando que as partes estipulem livremente os contratos, conforme as leis de mercado.

No alvorecer do século XX, o Direito do Trabalho não se consolidou meramente como um conjunto de normas restritivas, mas como o principal mecanismo de equilíbrio dialético entre o capital e o labor. Nos países de capitalismo central, este ramo jurídico assumiu uma tripla face: atuou como vetor de modernização econômica, ao racionalizar a exploração da mais-valia; como instrumento civilizatório, ao retirar a força de trabalho da condição de mera mercadoria; e como pilar democrático, ao institucionalizar o conflito de classes dentro de marcos legais, permitindo que a ascensão social e a dignidade humana se tornassem variáveis indissociáveis do desenvolvimento econômico-social. (Delgado, 2017, pg. 112)

A consolidação normativa na primeira metade do século XX alinhou o Direito do Trabalho aos direitos humanos de segunda dimensão. Essa simbiose com o *Welfare State* elevou o trabalho de mera mercadoria a um pilar da cidadania. Entretanto, a análise demonstra que a década de 1970 marcou o início de uma erosão desse modelo. A globalização e o avanço tecnológico permitiram que o capital transcendesse fronteiras, buscando zonas de menor custo produtivo, como a China, o que impôs uma pressão sistêmica pela desestruturação das garantias trabalhistas sob o pretexto da competitividade econômica.

Lacerda e Barbosa (2021) explicam que, se observarmos a história do trabalho, saberemos que não havia preocupação efetiva com o operário; gradativamente, os empresários passaram a considerar as necessidades do trabalhador, pois beneficiava a empresa como um todo. É importante mencionar que esse processo de desenvolvimento não foi simples, mas fruto de várias lutas e protestos. As questões trabalhistas chegaram ao patamar atual, na maioria das empresas, por diversos processos de negociação e embates ideológicos entre funcionários e patrões.

Cobranças excessivas, metas de produtividade rígidas, ritmo de trabalho intenso, longas jornadas de horários, falta de reconhecimento profissional, condições de trabalho insalubres e perigosas sempre fizeram parte das relações entre o trabalhador e a organização. Apesar das conquistas dos trabalhadores em melhorias nas condições de trabalho, principalmente na prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais e dos fatores humanísticos terem progredido bastante nos últimos anos, novos conceitos foram inseridos nessa relação, como a valorização da competitividade e do individualismo, apesar de não serem aspectos presentes exclusivamente no ambiente do trabalho (Lacerda e Barbosa, 2021).

Ricardo Antunes (2020) descreve que a transição para o modelo de acumulação flexível no final do século XX, destacando como a reestruturação produtiva, facilitada pela tecnologia digital e pela hegemonia do capital financeiro, desmantelou as garantias trabalhistas tradicionais. O autor detalha que:

Durante o longo século XX, nas últimas décadas, as empresas “líquidas e flexíveis”, impulsionadas pela expansão informacional-digital e sob comando dos capitais, em particular o financeiro, vêm impondo sua trípole destrutiva sobre o trabalho. A terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram, então, partes inseparáveis do léxico e da pragmática da empresa corporativa global. E, com elas, a intermitência vem se tornando um dos elementos mais corrosivos da proteção do trabalho, que foi resultado de lutas históricas e seculares da classe trabalhadora em tantas partes do mundo.

Para Virgínia Fontes (2017) o processo de expropriação força os trabalhadores a competirem entre si, enfraquecendo o poder de barganha frente ao capital.

Desde o século XIX, enormes lutas sociais impuseram regras e limites legais ao patronato, de tal forma que contratos de trabalho limitaram (sem eliminá-lo) as formas de pagamento “por peças”, e associaram-se a uma grande variedade de direitos (férias, salário anual adicional, aposentadorias, licença saúde, etc.), para além de conquistas na educação e na saúde públicas, por exemplo. Evidentemente, o desemprego é a ameaça maior para a população privada das condições de existência. Ele continua sendo a expressão mais clara do despotismo do capital, maneira de disciplinar enormes massas de seres sociais e deriva de dois processos principais: a permanência de expropriações, produzindo mais seres necessitados de vender força de trabalho em concorrência com os “empregados” e a introdução de maquinaria e tecnologia, que dispensa força de trabalho.

Flexibilidade é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do emprego como o conhecemos, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas. (Bauman, 2001).

A precariedade é a marca da condição preliminar de todo o resto: a sobrevivência, e particularmente o tipo mais comum de sobrevivência, a que é reivindicada em termos de trabalho e emprego. Essa sobrevivência já se tornou excessivamente frágil, mas se torna mais e mais frágil e menos confiável a cada ano que passa. Muitas pessoas, quando ouvem as opiniões contraditórias dos especialistas, mas em geral apenas olhando em volta e pensando sobre o destino de seus entes próximos e queridos, suspeitam com boas razões que, por mais admiráveis que sejam as caras e as promessas que os políticos fazem, o desemprego nos países prósperos tornou-se “estrutural”: para cada nova vaga há alguns empregos que desapareceram, e simplesmente não há empregos suficientes para todos. E o

progresso tecnológico, de fato, o próprio esforço de racionalização, tende a anunciar cada vez menos, e não mais, empregos.

A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURADA

Partimos da premissa de que a revolução tecnológica e a globalização não apenas modernizaram o mercado, mas reconfiguraram a própria essência do trabalho. Observamos que, sob a pressão de um sistema neoliberal altamente competitivo, as empresas de tecnologia instituíram um *modus operandi* que desafia as garantias trabalhistas tradicionais.

A uberização é um modelo que, embora se venda sob a máscara da liberdade e da autonomia, acaba por promover uma precarização profunda. Diante disso, o nosso ordenamento jurídico precisa se dinamizar para proteger o trabalhador sem ignorar a irreversível evolução das plataformas digitais.

Para Coutinho (2020, pg. 6):

As inovações tecnológicas trazidas pela Quarta Revolução Industrial trazem profundos impactos no mundo do trabalho. Um deles é o trabalho por meio de plataformas digitais, um modelo de negócio crescente em que os trabalhadores são considerados microempresários pelas plataformas, não tendo ela qualquer responsabilidade em termos trabalhistas. Desafia-se, portanto, a subordinação jurídica como tradicionalmente é conhecida, herdada da lógica fordista, de trabalho em fábricas.

Para Fontes (2017, pg. 52), no cenário contemporâneo, a convergência entre a globalização e as novas tecnologias de informação reconfigurou a essência das relações laborais. Sob a pressão de um sistema neoliberal altamente competitivo, as empresas de tecnologia instituíram um modelo de negócio que desafia as garantias tradicionais, promovendo uma flexibilização que, na prática, fragiliza os vínculos empregatícios.

Nesse contexto, a uberização surge como o ápice de um processo de "expropriação secundária" dos contratos de trabalho. Esse fenômeno revela que o capital, impulsionado pela livre circulação financeira e pelo avanço tecnológico, passou a subordinar o trabalhador para além dos limites do emprego clássico. Assim, modalidades como o trabalho por peças e a gestão via algoritmos funcionam como moldes de uma subordinação moderna. Embora essa dinâmica se apresente sob o manto da "liberdade" e da autonomia, ela consolida uma precarização sistemática ao transferir os riscos da atividade

econômica exclusivamente para o indivíduo (Fontes, 2017, pg. 52).

Noemia Porto (2021, pg. 160) destaca que:

Atualmente, muito se fala sobre a Quarta Revolução Industrial, ou acerca da Economia 4.0 e, até mesmo, do Brasil 4.0. Com essas expressões, são destacadas tecnologias emergentes e a reinvenção digital. Revolução, emergência e reinvenção podem dar a conotação de algo absolutamente novo e que tensionaria, no direito, supostas velhas estruturas. A linguagem, a fala e os discursos não são neutros. Por isso, é necessário dedicar atenção crítica à narrativa sobre a novidade, o tecnológico e que, por vezes, quer indicar a ideia daquilo que nunca foi visto antes e que, por isso, não poderia estar sob o pálio de regras jurídicas pré-existentes.

No cenário contemporâneo, a uberização se apresenta como o expoente de uma nova morfologia do trabalho, onde a tecnologia de intermediação digital parece oferecer uma ruptura com os modelos tradicionais. Entretanto, essa suposta "libertação" do sistema laboral é frequentemente uma construção discursiva. Conforme observam Filgueiras e Antunes (2020), embora a Indústria 4.0 e as inovações tecnológicas tenham provocado uma transformação profunda na natureza do trabalho, a ideia de que o assalariamento está sendo superado deve ser vista como uma estratégia retórica. Para os autores, o trabalho permanece como o eixo central da organização social, de modo que as novas modalidades laborais, como o modelo da Uber, apenas mascaram a continuidade da exploração da classe trabalhadora sob roupagens tecnológicas modernas. Assim, o que se observa não é o fim do trabalho subordinado, mas a sua precarização sistemática através da transferência de riscos ao trabalhador.

Para os autores (2020), o crescimento dessas novas modalidades não deve ser interpretado de forma superficial, uma vez que o aparato digital atua como um mecanismo central na gestão da produção e do esforço laboral humano:

Na conjuntura atual, parte desse movimento se expressa em um leque de palavras presentes nas plataformas digitais que, a despeito de não designarem exatamente os mesmos processos, aproximam-se deles por estarem relacionados ao uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, como nas chamadas plataformas digitais e nos aplicativos. Uma miríade de atividades pode ser efetuada presencialmente (entregas, transporte, limpeza etc.) ou eletronicamente (por meio do próprio computador, como serviços de engenharia, tradução etc.). Seu crescimento e sua natureza, entretanto, merecem uma avaliação crítica, ao mesmo tempo cautelosa e rigorosa, de modo a evitar conclusões superficiais ou precipitadas.

O crescimento das plataformas digitais de entrega reflete um cenário de desemprego onde a informalidade se torna a principal alternativa de renda. Essa modalidade de trabalho "autônomo" priva o sujeito de proteção estatal e o expõe a perigos constantes, como acidentes e instabilidade emocional decorrente da avaliação dos usuários. Ao se isentar de investimentos em infraestrutura e da

responsabilidade contratual, as detentoras dos aplicativos intensificam a precarização laboral ao mesmo tempo que lucram com a intermediação do serviço.

De acordo com o levantamento realizado por Duque (FGV Ibre), o crescimento das ocupações via aplicativos no Brasil tem reconfigurado a dinâmica do desemprego, servindo como uma alternativa imediata de ocupação para a força de trabalho. Contudo, essa inserção econômica é acompanhada de desafios críticos: a ausência de vínculo formal e de benefícios sociais básicos. A pesquisa enfatiza que, para muitos motoristas e entregadores, a remuneração satisfatória torna-se dependente de um aumento desproporcional na carga horária, evidenciando o custo social dessa nova modalidade laboral.

De acordo com Ludmila Abílio (2017):

A uberização, portanto, não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo. As atuais empresas promotoras da uberização – aqui serão tratadas como empresas-aplicativo – desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluindo aí custos e ganhos) dessa conexão.

A MASSA DE PLATAFORMIZADOS E SUBUTILIZAÇÃO DA FORMA DE TRABALHO E A DESPROTEÇÃO SOCIAL

O cenário contemporâneo do mercado de trabalho brasileiro revela uma mutação profunda nas formas de geração de renda e ocupação. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2024, o Brasil tinha 1,7 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, como transporte de pessoas, entrega de comida e produtos, serviços gerais ou profissionais, o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado.

Segundo o site Agência de Notícias, de acordo com o IBGE, houve crescimento de 25,4% de pessoas no trabalho plataformizado, entre 2022 e 2024, ou mais 335 mil trabalhadores. Do total de plataformizados, 58,3% ou 964 mil exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte, incluindo os de táxi. Já 29,3% ou 485 mil eram trabalhadores de aplicativos de entrega, enquanto os trabalhadores de aplicativos de serviços somavam 7,8% ou 294 mil trabalhadores.

O estudo aponta um fenômeno de subutilização da força de trabalho: profissionais com nível superior completo ganham quase 30% menos em plataformas do que no mercado tradicional, indicando que muitos utilizam os aplicativos como refúgio diante da falta de vagas qualificadas.

A informalidade é a regra, não a exceção, no mundo das plataformas. Apenas uma parte dos plataformizados contribuem para a previdência, o que aponta para um risco social futuro de desamparo em casos de acidentes, doenças ou aposentadoria. Entre motoristas e motociclistas de aplicativo, a desproteção é ainda mais crítica, com índices de contribuição muito mais baixos.

A pesquisa do PNAD demonstrou que a plataformização no Brasil consolida-se como um modelo de inclusão precária. Se por um lado oferece acesso imediato ao rendimento para estratos menos escolarizados e garante uma remuneração mensal ligeiramente superior à média, por outro, impõe uma jornada de trabalho que excede as 44 horas semanais e opera sob um regime de subordinação algorítmica e exclusão previdenciária. O crescimento acentuado em áreas de serviços profissionais indica que a 'uberização' está deixando de ser um fenômeno de nicho para se tornar uma lógica estruturante da economia nacional.

A pesquisa PNAD demonstra o rendimento dos plataformizados, que era 4,2% maior que o rendimento médio dos não plataformizados, caindo para 9,4%. Entretanto, em comparação aos não plataformizados, os plataformizados trabalhavam mais horas semanais (44,8h x 39,3h). Isso é preocupante, pois para ter um rendimento maior do que os não plataformizados, os plataformizados, tem uma jornada mais extenuante, muitas vezes, extrapolando o limite do bem estar, colocando-se em riscos, sem nenhuma proteção, inclusive a previdenciária.

Os dados apontam que motoristas de plataforma ganham, em média, mais do que motoristas tradicionais, como taxistas ou motoristas particulares que trabalham fora dos aplicativos. Entendemos que esse rendimento maior funciona como um ímã que atrai trabalhadores para o setor, especialmente em momentos de crise econômica. No entanto, a pesquisa sugere que esse ganho é bruto e não necessariamente se traduz em qualidade de vida. Para alcançar esse rendimento superior, o trabalhador não conta com um aumento de produtividade tecnológica pura, mas sim com uma intensificação do esforço.

O motorista troca seu tempo por dinheiro de forma desproporcional. Jornadas mais extensas implicam em maior desgaste físico, mental e maior exposição a riscos de trânsito, o que relativiza o ganho financeiro mencionado no início.

A pesquisa aponta o que já é conhecido: A vantagem financeira dos motoristas de aplicativo é, em grande parte, uma ilusão de prosperidade. O rendimento maior é sustentado por uma carga horária exaustiva e pela renúncia a direitos sociais. Na prática, o trabalhador está consumindo seu próprio futuro, quando abre mão da previdência social e também sua saúde, com uma jornada longa e exaustiva, para manter a renda presente.

Os dados da PNAD corroboram a tese de que a plataformização do trabalho no Brasil opera sob uma autonomia cerceada. Ao observar que 91,2% dos motoristas não possuem poder de barganha sobre o valor de seu serviço, fica evidente que a tecnologia não atua apenas como mediadora, mas como gestora da força de trabalho.

O controle algorítmico, manifestado tanto na indução por bônus quanto na ameaça de bloqueios, desloca o poder de decisão do indivíduo para a plataforma. Assim, a flexibilidade de horário, embora celebrada por 78,5% dos ocupados, revela-se uma estratégia de sobrevivência em um modelo que transfere todos os riscos do negócio ao trabalhador, enquanto centraliza o poder de precificação e punição na infraestrutura digital.

A FALÁCIA DA FLEXIBILIDADE E A GAMIFICAÇÃO E GESTÃO POR ALGORITMOS

Embora 78,5% dos motoristas valorizem a escolha de dias e horários, essa flexibilidade é severamente mitigada pela dependência financeira. O controle não é exercido por um relógio de ponto físico, mas por uma arquitetura de escolhas forçadas. O trabalhador é livre para não logar, mas, ao logar, submete-se a um controle de 91,2% sobre o valor recebido.

A jornada é moldada por incentivos, bônus ou promoções, afetando mais de 50% das categorias. Academicamente, isso é identificado como a gamificação do trabalho, em que as plataformas utilizam mecanismos psicológicos para estender a jornada, fazendo com que o motorista trabalhe mais horas do que planejava para atingir metas dinâmicas, o que descaracteriza a autonomia plena.

O controle não é apenas positivo, como dar bônus, mas também coercitivo. O relato de que mais de 30% sofrem ameaças de punições ou bloqueios evidencia o que se chama de Gestão Algorítmica. A plataforma atua como empregador invisível que, através de métricas de desempenho e taxas de aceitação, exerce um poder disciplinar severo, muitas vezes sem direito à ampla defesa do trabalhador.

A Uberização é um fenômeno que transforma o trabalhador em um empreendedor de si mesmo que, na verdade, possui menos garantias que o operário industrial clássico. No caso dos motoristas por aplicativos, estes não possuem uma clientela, mas é apenas um braço executor de um algoritmo que detém os dados, demonstrando que a plataforma detém o fluxo de caixa do trabalhador, exercendo um controle financeiro absoluto sobre a subsistência do prestador.

Desgranges (2021) explana que toda a responsabilidade recai sobre o trabalhador por aplicativo:

Ao assinar os Termos de Uso para se cadastrar nos aplicativos, o trabalhador se responsabiliza completamente por qualquer tipo de risco que o serviço possa oferecer, visto que essas empresas se colocam apenas como mediadoras tecnológicas entre o consumidor e o “parceiro” disponível para realizar o trabalho.

Acreditamos que essa responsabilização total para o trabalhador, não seja apenas nos riscos materiais, mas também nos riscos totais sobre acidentes que danifiquem o seu veículo, ou ainda, danos físicos que dependam de muito tempo para a recuperação do bem estar físico e mental do uberizado. Ainda, as doenças que surgirão durante uma vida laborativa, como a LER, trabalhos insalubres e perigosos sem nenhum direito a qualquer amparo do direito trabalhista.

Para Barbato e Moura, (2020), ao analisar o impacto da tecnologia nas relações laborais, argumentam que as inovações tecnológicas geram benefícios superficiais que mascaram a severidade da exploração do capital. Para as autoras, o fato de os trabalhadores consumirem esses novos produtos reduz a capacidade de união da classe na busca por melhorias sociais.

Concordamos que existem benefícios das novas tecnologias, trazem muitos ganhos para a sociedade, entretanto, não se pode permitir a exploração desenfreada, retirando direitos, colocando os trabalhadores em riscos, sem nenhuma proteção.

Ainda para Souza (2023), o controle comportamental exercido pelos algoritmos assume um papel de moldagem psicológica do trabalhador, operando de maneira direta na execução do serviço através da própria tecnologia do sistema:

O aplicativo é a ordem, o controle e também a punição em si. A cada circunstância experimentada pela etnografia como punitiva — rebaixamento de nota, bloqueio tácito, direcionamento de corridas desvantajosas ou críticas verbais de usuários — [...] este pesquisador ajustava a sua conduta, numa verdadeira ortopedia psicológica, para utilizar a expressão foucaultiana.

O risco de ser banido ou bloqueado tem um forte poder persuasivo e expõe os motoristas a uma vulnerabilidade constante pela perda financeira imediata que isso acarreta, o que se agrava pelo fato de que a maioria desses trabalhadores está endividada.

As empresas por aplicativos usam os poderes de direção, se aproveitando da vulnerabilidade econômica do trabalhador, para aumentarem os seus lucros. Entende que se o trabalhador desligar o aplicativo para poder descansar, ter um momento de lazer com a família, ele sofrerá sanções veladas, como rebaixamento de nota, não repassando corridas que sejam vantajosas, entre outras sanções.

De acordo com Souza (2023), são priorizadas medidas de coerção psicológica e operacional, como bloqueios temporários, advertências e o direcionamento de viagens desfavoráveis. Além disso, a empresa adota punições de caráter financeiro por meio da retenção de valores dos motoristas sob a justificativa de compensação por danos, uma prática de aplicação de multas que contraria explicitamente as proteções salariais previstas no artigo 462 da CLT.

A partir do estudo das dinâmicas de trabalho dos motoristas de aplicativo em território fluminense, Carelli (2021, pg. 177/207) observa que a fiscalização nas plataformas digitais ocorre de forma reticular. Esse modelo transfere a prerrogativa de vigilância, antes exclusiva do empregador, para o usuário final, que atua como um agente fiscalizador ativo ao mensurar o desempenho do trabalhador por meio do sistema de pontuação e avaliações.

Um entrevistado disse que se pedir uma ajuda ao Uber, ele não tem. Passou por uma situação em que eu precisei do Uber. (...) Foi deixar um passageiro no aeroporto e viu o guarda-municipal aplicando-lhe uma multa. O agente público disse que a ordem era multar todos os carros pretos. O prefeito mandou multar Uber quando for pro Santos Dumont. (...) O trabalhador ligou para a polícia e se identificou [como oficial]. Quando a polícia chegou, o guarda municipal disse que estava só brincando. (...) Tinha anotado mais de 50 placas. O trabalhador pegou o papel, rasgou e foi embora. Passou um mês e a multa chegou. O trabalhador foi até o Uber para resolver a questão da multa, mas a empresa não o ajudou em nada: ainda foi advertido; “tente prestar atenção no trânsito pra você não ser multado, pois multa é advertência e você poderá ser punido” (Carelli, 2021, p 193).

Ao analisar a contradição subjetiva vivenciada pelos motoristas de aplicativos e o impacto da organização do trabalho por programação, Carelli (2021), esclarece que eles compram a ideia da

liberdade de trabalho, da vida sem patrão. É inculcada em seus espíritos a noção de que são parceiros. Por outro lado, eles verificam na prática a impossibilidade de qualquer emancipação tendo em vista a organização do trabalho por comandos ou programação: a tarifa é imposta pela Uber, e de uma quantia tão baixa que os fazem trabalhar extensas jornadas sem qualquer retorno substantivo. A forma de trabalho é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios clientes.

A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO PARA PROTEGER OS TRABALHADORES POR APLICATIVOS

A Quarta Revolução Industrial é uma realidade e são nítidas as transformações decorrentes dela. Está claro que extrapolam a mera modernização técnica e passam a moldar novas relações laborais. O debate público atual enfrenta o desafio da obsolescência das ocupações humanas e a consequente migração da força de trabalho para o ecossistema das plataformas digitais, que se consolidam como o novo eixo de inserção produtiva e obtenção de renda.

Ao analisar o ecossistema das plataformas digitais, Pastore (2020) aponta o caráter ambivalente desse modelo de negócios. Se por um lado os aplicativos atuam como mecanismos de inclusão social e mitigação do desemprego, oferecendo flexibilidade de horários e renda para perfis historicamente marginalizados pelo mercado tradicional, por outro, consolidam uma severa assimetria socioeconômica. Para a grande maioria dos trabalhadores, a promessa de autonomia resulta em baixa remuneração e ausência das garantias trabalhistas e previdenciárias fundamentais.

Com base nas transformações tecnológicas da Indústria 4.0, ainda, segundo a tese de Pastore (2020) resgata o conceito de desmutualização dos riscos para explicar como as empresas-plataforma transferiram integralmente os ônus decorrentes de infortúnios, doenças e acidentes de trabalho para os prestadores de serviço. Sob o argumento empresarial de que a ausência de proteção é a contrapartida da liberdade de jornada, o trabalhador de aplicativo assume individualmente os riscos da atividade econômica, vivendo em constante instabilidade ocupacional.

O Chile já regulamentou o trabalho mediado por plataformas digitais com a Lei Nº 21.431 de 2022, que alterou o Código do Trabalho. O Chile foi o pioneiro na América Latina com a legislação que estabelece direitos e obrigações para trabalhadores de aplicativos de transporte e entrega, além de

definir regras para as plataformas digitais.

A lei chilena criou duas categorias de trabalhadores: a de trabalhadores dependentes, que mantêm uma relação de subordinação com a plataforma digital, e a de trabalhadores independentes, que operam de forma autônoma, sem subordinação direta.

O Brasil precisa seguir o Chile e aprovar com celeridade projetos de lei 152/2025, para criar uma categoria de trabalhadores autônomos plataformizados, garantindo direitos mínimos sem o vínculo empregatício clássico com a CLT. Infelizmente, o referido PL ainda aguarda a votação no Congresso Nacional, aguardando a boa vontade dos nossos parlamentares.

Angel (2024) no estudo realizado pelo IPEA diz que o crescimento global do trabalho por aplicativos tem intensificado os debates sobre a proteção social dessa categoria, cuja atratividade pela flexibilidade contrasta com a precariedade e a volatilidade da renda. Ao analisar as respostas regulatórias internacionais, o autor aponta que enquanto países como Espanha e Reino Unido optaram pelo enquadramento desses trabalhadores como empregados, nações como Chile, Uruguai e Colômbia mantiveram a possibilidade de contratação autônoma, e a França direcionou a obrigação para seguros privados. Para além do modelo de contratação, o estudo adverte que o principal desafio reside em garantir a sustentabilidade financeira dos sistemas de seguridade social diante da expansão dessas novas formas de trabalho não padrão.

O autor conclui que diante da precarização e da ausência de garantias que marcam o ecossistema das plataformas digitais, diferentes nações vêm adotando estratégias diversas de regulação, que variam desde o reconhecimento do vínculo empregatício até o estímulo ao diálogo social e à contratação de seguros privados. Contudo, independentemente do modelo jurídico escolhido, o estudo ressalta que a inclusão previdenciária desses profissionais impõe um debate urgente e ainda pouco explorado sobre a sustentabilidade de longo prazo dos próprios sistemas de proteção social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação científica permitiu descortinar a complexa realidade estrutural que subjaz ao fenômeno da uberização, revelando que a propalada autonomia oferecida pelas empresas-

plataforma atua, em verdade, como uma sofisticada e dissimulada roupagem jurídica para uma modalidade inédita e agressiva de sujeição: a subordinação algorítmica.

Longe de concretizar a promessa emancipatória de converter o trabalhador em um autêntico microempreendedor ou gestor de si mesmo, o avanço tecnológico característico da Quarta Revolução Industrial acabou por instrumentalizar a necessidade de subsistência humana. No ecossistema do capitalismo de plataforma, a vulnerabilidade social e econômica do indivíduo foi convertida na principal engrenagem de controle invisível e de maximização assimétrica do capital.

Ao longo do desenvolvimento deste estudo, restou cabalmente demonstrado que os poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar do empregador não foram extintos ou mitigados pela tecnologia, mas sim programados e diluídos no código de barras dos aplicativos. A tradicional ordem direta dá lugar à organização do trabalho por comandos e metas unilaterais.

A precificação do serviço, materializada em tarifas sistematicamente reduzidas, funciona como um mecanismo indireto, porém implacável, de controle da jornada de trabalho. Ao achatar a remuneração por hora trabalhada, as plataformas constroem economicamente os motoristas e entregadores a estenderem suas atividades a níveis físicos estafantes, alheios aos limites civilizatórios e biológicos mais basilares, unicamente para garantir a sua sobrevivência diária.

Ademais, a engenharia dessas plataformas operou uma sutil transmutação na fiscalização do trabalho ao terceirizá-la para o público consumidor. O sistema de avaliação por notas e comentários em rede atualizou, de forma alarmante, o conceito clássico do panóptico benthamiano e foucaultiano.

O controle deixa de emanar de uma torre centralizada e passa a ser reticular, multiplicado por milhões de usuários que atuam como vigias involuntários do cumprimento da programação empresarial. O trabalhador, ciente de que qualquer oscilação em sua métrica pode resultar no bloqueio tácito ou no banimento definitivo do aplicativo, passa a exercer sobre si uma rigorosa ortopedia psicológica, moldando seu comportamento, vestimenta e humor sob o constante signo do medo da desativação.

O grande paradoxo psicossocial desse modelo reside no fato de que o trabalhador ocupa simultaneamente o polo de produtor explorado e de consumidor usufruidor das facilidades tecnológicas de consumo. Essa ambivalência identitária obscurece a percepção da gravidade do desgaste laboral e da própria condição de subordinação, operando um processo de alienação que fragmenta a consciência de

classe e enfraquece a capacidade de coalizão coletiva em torno de interesses trabalhistas comuns. Afastado o véu da propaganda corporativa, o que desponta é uma "aliança neofeudal", onde os riscos do negócio (acidentes, adoecimento, manutenção de veículos e ociosidade) são integralmente desmutualizados e transferidos para as costas do hipossuficiente, enquanto o lucro se mantém centralizado na corporação tecnológica.

No plano jurídico e regulatório, o debate internacional examinado revela que o reducionismo da clássica relação binária entre o empregado e o autônomo mostra-se insuficiente para responder à complexidade das relações de trabalho não padrão. As experiências do Direito Comparado demonstram que as soluções variam desde o enquadramento estrito na relação de emprego até modelos híbridos baseados em seguros privados, mas todas convergem para uma urgência incontornável: a inclusão protetiva desses trabalhadores na seguridade social.

Conclui-se, por conseguinte, que a regulamentação do trabalho plataformizado não é um mero debate dogmático sobre o preenchimento dos requisitos do artigo 3º da CLT, mas sim um imperativo ético e constitucional de salvaguarda do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. O grande nó górdio a ser enfrentado pelo legislador contemporâneo reside em assegurar a sustentabilidade financeira dos sistemas de proteção social frente à erosão das relações tradicionais de emprego.

É imperioso que o Estado intervenha para frear a lógica da precarização programada, garantindo patamares mínimos de direitos, limites à jornada e, fundamentalmente, responsabilizando as plataformas pelo custeio dos infortúnios sociais, sob pena de assistirmos à consolidação de uma massa de trabalhadores tecnologicamente conectados, mas socialmente desamparados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração.** Site Passapalavra/ Blog da Boitempo, 2017, acesso em 09/05/2026.

ANGEL, Leonardo Alves et al. **Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais: experiência internacional – América Latina e Europa.** Brasília, DF : Ipea, jun. 2024. 38 p. (Texto para Discussão, n. 3004). DOI <http://dx.doi.org/10.38116/td3004-port>.

ANTUNES, Ricardo; **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0; Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** [recurso eletrônico] / Arnaldo Mazzei Nogueira ... [et al.] ; organização Ricardo Antunes ; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2020, E-pub.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor; **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo; Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** [recurso eletrônico] / Arnaldo Mazzei Nogueira ... [et al.] ; organização Ricardo Antunes ; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2020, E-pub.

BARBATO; Maria Rosária e MOURA; Natália das Chagas; **O Controle Ilimitado das Empresas-Plataformas na Sociedade da Vigilância e os Impactos nas Greves;** <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/47aff918-b1c4-4eb1-9820-c3dc7c32016b/content> - acesso em 17/05/2026.

BAUMAN, Zygmunt; **Modernidade Líquida;** tradução: Plínio Dentzien. - Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

CARELLI, Rodrigo. **O Caso Uber e o controle por Programação: de carona para o Século XIX.** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT5. Modo de acesso eletrônico: <http://escolajudicial.trt5.jus.br/> v. 10, n. 13, maio, 2021 - acesso em 15/05/2026.

COUTINHO, R. L. (2021). **Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado.** *Revista Eletrônica Do CEJUR*, 2(5). <https://doi.org/10.5380/cejur.v2i5.77625>.

DESGRANGES, Nina. **Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood;** (2021). *Pensata*, 9(2). <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>; acesso em: 09/05/2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez Editora, 2021. *E-book*. p.66. ISBN 9786555551358. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555551358/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

DELGADO, Maurício José Godinho; **Curso Direito do Trabalho;** 22^a ed., rev., atual. e ampl. Editora JusPodivm; São Paulo; 2025.

DELGADO, Maurício José Godinho; **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da destruição e os Caminhos da Reconstrução;** 3^a edição - revisada e ampliada, LTr, São Paulo, 2017.

DUQUE, Daniel; Acesso em 09/05/2026. <https://blogdoibre.fgv.br/posts/efeitos-da-difusao-dos-aplicativos-nos-resultados-do-mercado-de-trabalho>.

FONTES, Virgínia; **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**; Marx e Marxismo. Publicação do Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Marx e Marxismo – v.5, n.8, jan/jun. 2017. Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho - 21ª Edição 2026**. 21. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. *E-book*. p.2. ISBN 9786551770777. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770777/>. Acesso em: 21 abr. 2026.

[IBGE – Agência de Notícias](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024). **Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024**. 21 abr. 2021. Acesso em: 21 maio 2026. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. Rio de Janeiro: Expressa, 2021. *E-book*. p.18. ISBN 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/>. Acesso em: 25 mar. 2026.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025**. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. *E-book*. p.7. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 01 mai. 2026.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**: Livro 1: o processo de produção do capital; Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. **Transformações no Mundo do Trabalho. Da Revolução Industrial aos Nossos Dias**. Caminhos de Geografia, Uberlândia, v. 5, n. 11, p. 84–96, 2004. DOI: [10.14393/RCG51115327](https://doi.org/10.14393/RCG51115327). Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327>. Acesso em: 6 maio. 2026.

PASTORE, José; **A Proteção dos Trabalhadores em Plataformas Digitais**: Revista Conceito Jurídico, ZK Editores; Novembro de 2020, ano IV, nº 47;

PORTO, Noemia; **Novas Estruturas de Proteção ao Trabalho**; Plataformas digitais de trabalho [livro eletrônico] : aspectos materiais e processuais / organização: Noemia Porto , Ricardo Lourenço Filho , Luciana Paula Conforti. -- Brasília, DF : Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA : Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. p.2. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

SOUZA, Ilan Fonseca; **Poder punitivo das plataformas digitais: análise a partir de um trabalho de campo**; Acesso em 17/05/2026. <https://www.conjur.com.br/2023-jun-04/ilan-fonseca-poder-punitivo-plataformas-digitais/>.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, nº 37, 2000.