



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMPEDRO - AFYA

CURSO DE DIREITO

SIDNEY KAYKI COELHO SOUZA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:
ENTRE A FLEXIBILIDADE E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

BARREIRAS-BA

2026

SIDNEY KAYKI COELHO SOUZA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:
ENTRE A FLEXIBILIDADE E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Centro Universitário Dom Pedro II - AFYA Barreiras,
como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Fábio Pereira de Souza

BARREIRAS

2026

S237u Souza, Sidney Kayki Coelho

Uberização do trabalho: entre a flexibilidade e a proteção dos direitos trabalhistas / Sidney Kayki Coelho Souza -- Barreiras, 2026.
32 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação – Curso de Direito)
AFYA Centro Universitário – Barreiras/BA.
Orientador (a): Prof. Me. Fábio Pereira de Souza.

1. Direito trabalhista 2. Relação de emprego. 3. Uberização. I.
Souza, Fábio Pereira de II. Título.

CDU 349.2
CDD 344.01

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Ednilson M. Brito Filho – CRB 5/1743

SIDNEY KAYKI COELHO SOUZA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:
ENTRE A FLEXIBILIDADE E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Dom Pedro II - AFYA Barreiras, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Barreiras–BA, _____ de _____ de 2026

Documento assinado digitalmente
 **FABIO PEREIRA DE SOUZA**
Data: 30/06/2026 13:42:25-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Fábio Pereira de Souza

Documento assinado digitalmente
 **SUZANA WONG DOS SANTOS**
Data: 30/06/2026 12:20:52-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Avaliador 1

Avaliador 2

Documento assinado digitalmente
 **MATEUS DE CAMPOS BALDIN**
Data: 30/06/2026 15:27:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste Trabalho de Conclusão de Curso representa muito mais do que a finalização de uma etapa acadêmica; simboliza a realização de um sonho que foi sendo construído ao longo de anos de dedicação, esforço e superação. Nenhuma caminhada como esta é feita sozinha, e por isso quero expressar minha mais profunda gratidão a todos que estiveram ao meu lado ao longo dessa jornada.

Em especial, agradeço à minha família, que foi e sempre será minha base, meu alicerce e meu maior apoio. Aos meus pais, que me ensinaram desde cedo o valor do estudo, da honestidade e da perseverança. Obrigado por cada gesto, cada palavra de incentivo e por todo o amor e suporte incondicionais que me deram ao longo desses anos. Mesmo diante das dificuldades, nunca deixaram de acreditar em mim, e isso fez toda a diferença. Esta conquista é, sem dúvida, de vocês também.

Aos meus irmãos, obrigado pela paciência e pela compreensão durante os períodos em que precisei me ausentar, pelo apoio silencioso e pelas palavras de conforto nos momentos de dúvida e cansaço. Saber que eu podia contar com vocês sempre me deu forças para continuar. Aos meus avós, tios, primos e demais familiares que, de forma direta ou indireta, contribuíram para que eu chegasse até aqui, minha sincera gratidão. Cada palavra de incentivo, cada demonstração de orgulho e cada gesto de carinho foram fundamentais para que eu não perdesse o foco e a motivação.

A vocês, minha família, dedico esta conquista com todo o meu coração. Muito obrigado por estarem comigo em todos os momentos, nos bons e nos difíceis. Sem o amor, o apoio e a confiança de vocês, nada disso teria sido possível.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O REGRAMENTO DO MOTORISTA DE APLICATIVO NA PLATAFORMA UBER.....	11
2.1 A CONFIGURAÇÃO CONTRATUAL DA RELAÇÃO ENTRE A PLATAFORMA E O MOTORISTA ..	11
2.2 GESTÃO ALGORÍTMICA, AVALIAÇÕES E PODER DISCIPLINAR.....	12
2.3 REMUNERAÇÃO, INCENTIVOS E TRANSFERÊNCIA DOS RISCOS DA ATIVIDADE	13
2.4 AUTONOMIA FORMAL, ASSIMETRIA INFORMACIONAL E DEPENDÊNCIA OPERACIONAL	13
3 O MOTORISTA DE APLICATIVO E OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	14
3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: DELIMITAÇÃO NORMATIVA	14
3.2 OS PRESSUPOSTOS GERAIS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA	15
3.3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E SUAS DIFERENTES MANIFESTAÇÕES.....	16
3.4 APLICAÇÃO DOS REQUISITOS AO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO	16
3.5 JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEL AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO.....	17
3.6 JURISPRUDÊNCIA CONTRÁRIA E CONTROVÉRSIA CONSTITUCIONAL.....	20
3.7 SÍNTESE CRÍTICA DO DISSENSO JURISPRUDENCIAL	21
4 EVENTUAL SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS AOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS	22
4.1 CONTEÚDO E ALCANCE DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL	22
4.2 DIREITOS TRABALHISTAS, REMUNERAÇÃO E TEMPO DE TRABALHO	23
4.3 PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA E VULNERABILIDADES SOCIAIS.....	25
4.4 ORGANIZAÇÃO COLETIVA, TRANSPARÊNCIA E FISCALIZAÇÃO	25
4.5 REGULAÇÃO DAS PLATAFORMAS E PRESERVAÇÃO DE UM PATAMAR MÍNIMO	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIDADE E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Sidney Kayki Coelho Souza¹

Prof. Me. Fábio Pereira de Souza²

RESUMO

O trabalho analisa se o modelo de organização laboral dos motoristas de aplicativos, ao combinar liberdade de conexão, gestão algorítmica e afastamento das garantias celetistas, viola a vedação constitucional ao retrocesso social. O objetivo é examinar essa modalidade de trabalho à luz dos requisitos da relação de emprego e do dever de proteção dos direitos sociais. A pesquisa adota abordagem qualitativa e natureza teórica, desenvolvida mediante revisão bibliográfica, análise normativa e comparação de decisões favoráveis e contrárias ao vínculo, proferidas entre 2020 e 2026. Os resultados indicam que a possibilidade de escolher horários ou recusar corridas não exclui, por si só, a subordinação quando a plataforma fixa preços, distribui oportunidades, monitora o desempenho e aplica sanções automatizadas. A vedação ao retrocesso, contudo, não autoriza o reconhecimento universal do vínculo: exige a demonstração dos elementos dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT. Quando a autonomia formal encobre relação materialmente empregatícia, a exclusão das garantias trabalhistas configura desproteção incompatível com a primazia da realidade e o valor social do trabalho. Nas relações efetivamente autônomas, permanece necessária a instituição de um patamar mínimo de transparência algorítmica, proteção previdenciária, segurança, defesa contra bloqueios arbitrários e organização coletiva.

Palavras-chave: Motorista de aplicativo. Uberização. Subordinação algorítmica. Relação de emprego. Vedação ao retrocesso social.

¹Aluno do curso de graduação em Direito do Centro Universitário UNIDOMPEDRO - Afya, Barreiras - BA.

² Professor orientador do curso de graduação em Direito do Centro Universitário UNIDOMPEDRO - Afya, Barreiras - BA.

ABSTRACT

This study analyzes whether the labor organization model applied to app-based drivers, by combining freedom to connect, algorithmic management, and exclusion from statutory labor guarantees, violates the constitutional prohibition of social regression. Its objective is to examine this form of work in light of the requirements of an employment relationship and the duty to protect social rights. The research adopts a qualitative and theoretical approach, based on a literature review, normative analysis, and comparison of judicial decisions recognizing and rejecting employment status, issued between 2020 and 2026. The results indicate that the freedom to choose working hours or reject rides does not, by itself, exclude subordination when the platform sets prices, allocates work opportunities, monitors performance, and imposes automated sanctions. The prohibition of social regression, however, does not justify universal recognition of employment status: the elements established in articles 2, 3, and 6 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws must be demonstrated. When formal autonomy conceals a materially subordinate employment relationship, the exclusion of labor guarantees constitutes deprivation incompatible with the primacy of facts and the social value of labor. In genuinely autonomous relationships, a minimum floor of algorithmic transparency, social security protection, safety, safeguards against arbitrary deactivation, and collective organization remains necessary.

Keywords: App-based driver. Uberization. Algorithmic subordination. Employment relationship. Prohibition of social regression.

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias da informação e a consolidação da economia digital reconfiguraram as dinâmicas produtivas contemporâneas, fazendo emergir formas de organização do trabalho mediadas por plataformas. No transporte privado individual de passageiros, empresas como Uber e 99 articulam oferta e demanda por meio de aplicativos, algoritmos e sistemas permanentes de avaliação. Embora esse arranjo proporcione flexibilidade quanto ao momento de conexão, os motoristas são contratualmente qualificados como autônomos e permanecem, em regra, fora do regime jurídico do emprego, sem acesso às garantias que dele decorrem, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e limitação da jornada. Essa reorganização produtiva integra o fenômeno da uberização, no qual a retórica da autonomia convive com novas formas de controle e transferência dos riscos da atividade ao trabalhador (Antunes, 2021).

A controvérsia ultrapassa a classificação formal adotada nos contratos de adesão e alcança os fundamentos constitucionais de valorização do trabalho humano e de proteção social. Nogueira e Carvalho (2021) observam que a flexibilização desprovida de garantias mínimas intensifica a precariedade e a insegurança nas relações laborais. A dimensão do problema é evidenciada pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: em 2022, 778 mil pessoas exerciam seu trabalho principal por meio de aplicativos de transporte de passageiros, contingente correspondente a 52,2% dos trabalhadores plataformizados investigados; entre os condutores de transporte particular por aplicativo, 97,3% declararam que a plataforma determinava o valor recebido por tarefa (IBGE, 2023). A autonomia temporal, portanto, não elimina a assimetria econômica e informacional existente entre quem executa o serviço e quem controla a infraestrutura digital, os critérios de distribuição das corridas, a remuneração e o acesso à atividade.

A ausência de um regime trabalhista federal específico para o trabalho em plataformas transfere ao Poder Judiciário a tarefa de qualificar relações que combinam elementos de autonomia com mecanismos intensos de direção algorítmica. Daí decorrem decisões divergentes: parte da jurisprudência reconhece que os meios telemáticos de comando e controle podem caracterizar subordinação jurídica; outra parte atribui centralidade à liberdade de conexão, à possibilidade de recusa de

chamadas e à inexistência de exclusividade. Nesse contexto, formula-se a seguinte questão-problema: o modelo de trabalho dos motoristas de aplicativos, ao flexibilizar as relações laborais e afastar garantias tradicionais, viola o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social e compromete a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil?

Adota-se como hipótese que a autonomia proclamada pelas plataformas não é suficiente, por si só, para afastar a relação de emprego quando a realidade da prestação revela pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação exercida por instrumentos algorítmicos. Nos casos em que a plataforma organiza o serviço, fixa unilateralmente os preços, monitora o desempenho, distribui oportunidades e aplica sanções, a forma contratual pode encobrir autêntico poder empregatício. A exclusão desses trabalhadores do sistema constitucional e legal de garantias, sem a instituição de proteção equivalente, configura materialmente retrocesso social e compromete o patamar mínimo de tutela assegurado ao trabalho humano.

A investigação justifica-se pela necessidade de compreender as transformações estruturais do mundo do trabalho sem converter a inovação tecnológica em fundamento automático para a desproteção jurídica. A expansão das plataformas como fonte principal ou complementar de renda expõe um contingente expressivo de trabalhadores à instabilidade remuneratória, a jornadas prolongadas, à transferência dos custos operacionais e ao risco de bloqueio unilateral. No plano acadêmico, o tema exige o confronto entre categorias clássicas do Direito do Trabalho e modalidades digitais de organização empresarial; no plano social e jurídico, demanda respostas capazes de compatibilizar livre iniciativa, desenvolvimento tecnológico, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.

O objetivo geral consiste em analisar a modalidade de trabalho dos motoristas de aplicativos à luz do princípio da vedação ao retrocesso social. Para alcançá-lo, estabelecem-se como objetivos específicos: i) apresentar o regramento prático a que o motorista está submetido, adotando a plataforma Uber como referência principal; ii) examinar se a dinâmica concreta da prestação reúne os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego previstos na Consolidação das Leis do Trabalho; e iii) identificar a eventual supressão de direitos trabalhistas e previdenciários decorrente do afastamento da legislação tutelar.

O referencial teórico articula quatro eixos complementares. A uberização é examinada como forma de reorganização produtiva que combina descentralização aparente e controle empresarial intensificado, conforme a crítica de Antunes (2021). A precariedade e a informalidade são compreendidas a partir das distinções propostas por Nogueira e Carvalho (2021), evitando tratá-las como categorias indistintas. A dinâmica específica dos motoristas de plataforma é analisada com apoio em Oliveira, Costa e Assis (2020), enquanto a subordinação algorítmica é utilizada, nos termos de Pereira (2023), para investigar a atualização tecnológica do poder diretivo. Esses aportes são confrontados com a primazia da realidade, os requisitos dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT e a vedação constitucional ao retrocesso social.

Sob o prisma metodológico, a pesquisa possui abordagem qualitativa, natureza teórica e caráter bibliográfico e jurisprudencial. Conforme Gil (2019), Lakatos e Marconi (2017) e Severino (2016), foram selecionadas fontes acadêmicas, normativas e institucionais diretamente relacionadas ao trabalho por plataformas, compreendendo livros, artigos científicos, diplomas legislativos, dados oficiais e decisões judiciais. No plano jurisprudencial, o levantamento abrange julgados favoráveis e desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo, com ênfase nas decisões proferidas entre 2022 e 2026 pelo Supremo Tribunal Federal, pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos tribunais regionais do trabalho. A seleção observou a pertinência temática, o enfrentamento dos requisitos previstos nos arts. 2º, 3º e 6º da CLT e a utilidade para o contraste entre subordinação algorítmica, autonomia contratual, primazia da realidade, livre iniciativa e proteção contra o retrocesso social. A leitura interpretativa foi empregada para sistematizar convergências, divergências e consequências jurídicas dos fundamentos identificados.

O trabalho organiza-se, além desta introdução, em três seções de desenvolvimento e nas considerações finais. A primeira examina o regramento estabelecido pela plataforma Uber, com atenção aos contratos de adesão, aos mecanismos de avaliação, à remuneração e ao controle algorítmico. A segunda apresenta os requisitos gerais da relação de emprego e os aplica à realidade dos motoristas, confrontando decisões judiciais favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo. A terceira investiga as consequências do afastamento da tutela trabalhista, especialmente quanto à supressão de garantias e à incidência do princípio da vedação

ao retrocesso social. Ao final, as considerações retomam a questão-problema, confrontam a hipótese e sistematizam os resultados alcançados.

2 O REGRAMENTO DO MOTORISTA DE APLICATIVO NA PLATAFORMA UBER

A relação entre motorista e plataforma é formalizada por contrato de adesão que qualifica o prestador como autônomo. Embora o motorista possa escolher quando se conectar e recusar viagens, as condições essenciais da atividade são definidas unilateralmente pela empresa, que controla o acesso ao mercado, o funcionamento do aplicativo e a forma de remuneração. A descrição desse regramento é necessária para que a qualificação jurídica não seja deduzida apenas do nome atribuído ao contrato.

2.1 A CONFIGURAÇÃO CONTRATUAL DA RELAÇÃO ENTRE A PLATAFORMA E O MOTORISTA

A Uber apresenta-se juridicamente como empresa de tecnologia que intermedeia a contratação de serviços de transporte prestados por motoristas independentes. O próprio Código da Comunidade afirma que os motoristas parceiros não são empregados nem agentes da empresa, mas profissionais autônomos. Essa definição, contudo, expressa a qualificação contratual pretendida pela plataforma; não substitui o exame da realidade da prestação, pois a natureza jurídica da relação depende do modo como o trabalho é efetivamente organizado e executado (Uber, 2025; Oliveira, Costa e Assis, 2020).

O acesso à plataforma pressupõe a adesão a instrumentos previamente redigidos, sem negociação individual de suas cláusulas essenciais. O motorista pode aceitar os termos e ingressar no sistema ou recusá-los e permanecer fora dele, mas não dispõe de poder equivalente para discutir regras de funcionamento, critérios de avaliação, políticas de segurança, formas de remuneração ou hipóteses de perda de acesso. Alterações posteriores também são comunicadas eletronicamente e passam a integrar o conjunto normativo aplicável à conta, característica típica dos contratos de adesão e indicativa de acentuada assimetria negocial (Oliveira, Costa e Assis, 2020).

O cadastramento é individual e vincula a atividade à identidade do motorista e ao veículo registrado. A documentação deve permanecer atualizada; a conta não pode ser compartilhada; o automóvel utilizado precisa corresponder aos dados informados;

e o parceiro deve observar exigências legais e internas relativas à habilitação, à inscrição previdenciária, à segurança e à conduta perante os usuários. O descumprimento dessas obrigações pode impedir o ingresso ou comprometer a permanência na plataforma (Uber, 2025).

Essas exigências não demonstram isoladamente a existência de vínculo empregatício, pois controles de identidade, habilitação e segurança também podem integrar relações civis legítimas. Sua relevância está no fato de que a plataforma não se limita a aproximar partes desconhecidas: ela seleciona quem pode acessar o mercado organizado pelo aplicativo, define condições continuadas de permanência e conserva meios próprios para fiscalizar o cumprimento das políticas que institui.

2.2 GESTÃO ALGORÍTMICA, AVALIAÇÕES E PODER DISCIPLINAR

A gestão da atividade ocorre por meio da arquitetura digital da plataforma. O aplicativo recebe solicitações, identifica motoristas disponíveis, distribui oportunidades, registra deslocamentos, calcula parâmetros econômicos, recolhe avaliações e produz dados sobre a execução das viagens. A substituição da ordem verbal por comandos incorporados ao software não elimina a direção da atividade; apenas modifica sua forma de exteriorização, tornando-a contínua, automatizada e frequentemente opaca para quem presta o serviço (Pereira, 2023).

O sistema de avaliações exerce função particularmente relevante. Segundo as regras divulgadas pela própria Uber, motoristas e usuários atribuem notas uns aos outros, mas a média do parceiro integra as condições de acesso à plataforma. Quem não alcançar a avaliação mínima nacional pode perder o acesso, e as violações dos termos contratuais, do Código da Comunidade ou de outras políticas podem ocasionar suspensão ou desativação total ou parcial da conta (Uber, 2025). A avaliação do consumidor, assim, deixa de ser simples manifestação de satisfação e passa a alimentar um mecanismo de supervisão com efeitos profissionais diretos.

A política de aceitação de viagens exige formulação mais precisa do que a afirmação de que haveria um percentual mínimo obrigatório. O Código da Comunidade reconhece que o motorista pode recusar solicitações e orienta quem não deseja recebê-las a permanecer desconectado. Ao mesmo tempo, informa que recusas consecutivas podem levar o sistema a colocar a conta temporariamente offline, embora seja permitida a reconexão imediata (Uber, 2025). Não se trata, portanto, de

proibição absoluta de recusa, mas de modulação automatizada do acesso ao fluxo de chamadas.

O poder disciplinar também se manifesta na possibilidade de bloqueio preventivo durante apurações e de desativação por condutas qualificadas como incompatíveis com as políticas da plataforma. A existência de procedimentos de revisão reduz a arbitrariedade potencial, mas não altera o dado estrutural de que a empresa formula as regras, recebe as informações, conduz a apuração e decide sobre a continuidade do acesso ao principal instrumento de trabalho. É nesse arranjo que a literatura identifica a subordinação algorítmica: não como simples presença de tecnologia, mas como uso da tecnologia para organizar, avaliar e sancionar a prestação (Pereira, 2023).

2.3 REMUNERAÇÃO, INCENTIVOS E TRANSFERÊNCIA DOS RISCOS DA ATIVIDADE

A plataforma calcula o preço, retém sua parcela e repassa o saldo ao motorista. Promoções, preços dinâmicos e metas induzem conexão em períodos e locais de maior demanda, sem constituírem jornada formalmente predeterminada. Ao mesmo tempo, veículo, combustível, manutenção, seguro, depreciação e conexão de dados são custeados pelo prestador. Essa combinação concentra na empresa a organização econômica e transfere ao trabalhador parcela expressiva dos riscos da atividade (Jardim; Vilela, 2022).

A transferência dos custos também altera a percepção do rendimento. O valor bruto recebido por corrida não corresponde à remuneração disponível, pois dele devem ser deduzidos gastos permanentes e depreciação do veículo. Ao definir tarifas e incentivos sem suportar diretamente esses custos, a plataforma consegue ajustar a oferta de trabalho por mecanismos econômicos. Essa estrutura pode ser compatível com atividade autônoma, mas reforça a necessidade de examinar quem controla o empreendimento e quem suporta seus riscos principais.

2.4 AUTONOMIA FORMAL, ASSIMETRIA INFORMACIONAL E DEPENDÊNCIA OPERACIONAL

A autonomia existente não deve ser negada, mas tampouco absolutizada. O motorista escolhe horários e pode atuar em plataformas concorrentes, porém desconhece integralmente os critérios de distribuição de viagens, precificação e

avaliação. A questão jurídica é saber se essas escolhas preservam efetivo poder de organização do trabalho ou se ocorrem dentro de uma estrutura de direção suficiente para caracterizar subordinação. A resposta depende da análise conjunta dos fatos, e não de um elemento isolado.

3 O MOTORISTA DE APLICATIVO E OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A qualificação do trabalho por plataformas deve partir dos arts. 2º, 3º e 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicados à realidade da prestação. O contrato civil não impede o reconhecimento do emprego quando os requisitos legais estão presentes; inversamente, a simples dependência econômica ou o uso de tecnologia não bastam para criar vínculo.

3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: DELIMITAÇÃO NORMATIVA

A relação de trabalho constitui gênero que abrange as diversas formas juridicamente possíveis de prestação de atividade humana, como o emprego, o trabalho autônomo, o eventual, o avulso e outras modalidades admitidas pelo ordenamento. A relação de emprego é espécie mais delimitada: surge quando uma pessoa natural presta serviços pessoalmente, de modo não eventual, oneroso e subordinado a um empregador. Essa distinção impede que toda prestação economicamente dependente seja tratada como emprego, mas também obsta que a simples adoção de um contrato civil afaste a incidência da legislação trabalhista quando a realidade reúne seus pressupostos (Delgado, 2025).

A CLT define o empregador como a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Em correspondência, considera empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob dependência e mediante salário. Os arts. 2º e 3º devem ser lidos de forma conjunta: o primeiro descreve o polo que organiza e assume juridicamente a atividade; o segundo identifica as características da prestação protegida pelo contrato de emprego (Brasil, 1943).

A qualificação não depende do nome atribuído ao ajuste, mas da configuração concreta da relação. O princípio da primazia da realidade não invalida, por definição, contratos de parceria ou de prestação autônoma; determina apenas que a forma

documental ceda quando contrariada pela execução efetiva. Por isso, a análise jurídica deve reconstruir quem define os aspectos essenciais do serviço, quem controla sua realização, como se distribuem os riscos e se o trabalhador conserva autonomia empresarial própria ou apenas liberdade operacional dentro de estrutura alheia (Delgado, 2025).

3.2 OS PRESSUPOSTOS GERAIS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Os elementos da relação de emprego são cumulativos. A presença isolada de remuneração, regularidade ou dependência econômica não basta; da mesma forma, a ausência de formalização, exclusividade ou jornada fixa não exclui necessariamente o vínculo. O enquadramento resulta da apreciação global da prestação e da conjugação entre pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, consideradas em conexão com a alteridade decorrente da assunção dos riscos pelo empregador (Brasil, 1943; Delgado, 2025).

A prestação deve ser executada por pessoa física. A legislação trabalhista protege o trabalho humano pessoal, e não a atividade empresarial de uma pessoa jurídica autônoma. A constituição formal de microempresa ou o cadastramento como microempreendedor individual não resolve, por si, a qualificação, pois é necessário verificar se existe organização produtiva própria ou se a pessoa natural continua a executar diretamente o serviço em condições materialmente empregatícias.

A pessoalidade significa que o trabalhador é contratado em consideração às suas características e não pode fazer-se substituir livremente por terceiro. Substituições ocasionais autorizadas pelo tomador não descaracterizam o requisito; o dado decisivo é a inexistência de poder autônomo para organizar mão de obra alheia e transferir a execução do serviço segundo conveniência empresarial própria.

A não eventualidade não se confunde com trabalho diário, continuidade absoluta ou exclusividade. Ela se caracteriza pela inserção regular da prestação nas necessidades normais do empreendimento, ainda que a atividade ocorra em horários variáveis ou coexistam outros tomadores. O trabalho eventual, ao contrário, atende circunstância episódica, acidental ou estranha à dinâmica ordinária da atividade econômica (Delgado, 2025).

A onerosidade decorre da finalidade contraprestativa da relação: o serviço é prestado com expectativa de remuneração, e o tomador efetua pagamento em razão

do trabalho recebido. A forma de cálculo — por tempo, tarefa, produção, comissão ou resultado — não altera o requisito. Importa distinguir a remuneração pelo trabalho da simples divisão de receitas entre agentes econômicos que negociam em posição empresarial efetivamente autônoma.

A alteridade exprime a atribuição jurídica dos riscos da atividade ao empregador, conforme o art. 2º da CLT. Ela não impede que o empregado utilize instrumentos próprios ou suporte despesas acessórias em situações específicas, mas é incompatível com a transferência integral das oscilações do empreendimento sem correspondente poder de organização e apropriação dos resultados. Mais do que requisito isolado do empregado, a alteridade funciona como critério de leitura da estrutura econômica da relação (Brasil, 1943).

A subordinação completa o conjunto e exerce função distintiva em relação ao trabalho autônomo. Enquanto o autônomo conserva o poder central de organizar o modo de execução, negociar condições essenciais e assumir uma atividade empresarial própria, o empregado integra organização dirigida por terceiro. Como esse poder pode ser exercido por diferentes técnicas, seu conteúdo exige tratamento específico.

3.3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E SUAS DIFERENTES MANIFESTAÇÕES

A subordinação distingue o emprego do trabalho autônomo. Ela consiste na sujeição ao poder de organização, fiscalização e disciplina, sem exigir ordens presenciais. O parágrafo único do art. 6º da CLT equipara meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais de comando. A subordinação algorítmica descreve a direção exercida por sistemas que distribuem tarefas, fixam parâmetros de desempenho, avaliam resultados e aplicam consequências; deve ser comprovada no caso concreto, pois o algoritmo também pode funcionar como simples instrumento de intermediação.

3.4 APLICAÇÃO DOS REQUISITOS AO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

A prestação é executada por pessoa física cadastrada, de modo pessoal e remunerado. A não eventualidade pode existir quando o transporte integra regularmente a atividade econômica da plataforma, ainda que o motorista escolha os períodos de conexão. A onerosidade é evidente, pois a empresa recebe o pagamento

do usuário, define o preço e repassa parte do valor. A alteridade é controvertida: o motorista suporta custos do veículo, mas não controla a marca, o aplicativo, a clientela nem os critérios centrais do serviço.

A subordinação constitui o ponto decisivo. Avaliações, bloqueios, definição de preços, distribuição de chamadas e incentivos podem revelar poder diretivo digital; por outro lado, liberdade de conexão, recusa, ausência de exclusividade e uso de meios próprios sustentam a tese autônoma. A solução exige examinar intensidade, continuidade e efeitos desses mecanismos, sem transformar qualquer controle tecnológico em emprego nem aceitar a autonomia formal como prova suficiente.

3.5 JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEL AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO

Os julgados favoráveis valorizam a primazia da realidade e entendem que o comando telemático pode substituir a chefia presencial. O RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 atribuiu relevância ao controle dos meios produtivos, dos preços, das avaliações e das sanções:

Ementa: A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. [...] O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO" E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO. [...] II - RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA. [...] Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. [...] CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da ré conhecido e desprovido; recurso de revista da ré conhecido e parcialmente provido." (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: RRAg 0100853-94.2019.5.01.0067. Acórdão publicado em 03/02/2023).

O TRT da 9ª Região reconheceu subordinação subjetiva, objetiva e algorítmica, afastando a caracterização meramente comercial:

"Ementa: MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESSUPOSTOS PRESENTES. SUBORDINAÇÃO SUBJETIVA, OBJETIVA E ALGORÍTMICA. RELAÇÃO COMERCIAL AFASTADA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. A existência de vínculo comercial com os motoristas, como argumento para afastar o vínculo de emprego entre eles e a plataforma UBER não encontra respaldo nos planos fático e jurídico. Embora desenvolva atividades com ampla utilização de tecnologia, não se pode afirmar que a empresa atue no ramo tecnológico. Seu modelo de negócio é tributário do uso intensivo do trabalho humano. [...] O capitalismo de plataformas, materializado em empresas como a UBER, impõe estabelecer nova ressignificação ao conceito de subordinação, pois a maioria das novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia, ao alterar substancialmente o tipo de controle exercido, estabelece um novo contorno à subordinação jurídica. Presente a subordinação, nas três perspectivas descritas, bem como os demais elementos caracterizadores do vínculo de emprego deve ser reconhecida a relação empregatícia entre as partes. Recurso do autor a que se dá provimento. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESSUPOSTOS. ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. RELAÇÃO COMERCIAL AFASTADA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. [...] Evidenciado que a ré exerce verdadeiro poder empregatício e que o trabalhador exerce a atividade em regime de subordinação e presentes os demais pressupostos previstos nos arts. 2º, 3º e 6º parágrafo único da CLT, deve-se reconhecer o vínculo de emprego. Recurso do autor conhecido e provido." (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0000553-83.2022.5.09.0007. Acórdão publicado em 17/08/2023).

O TRT da 4ª Região qualificou o modelo como ocultação de relação empregatícia e aplicou o art. 9º da CLT:

"Ementa: EMENTA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. UBERIZAÇÃO. Na chamada uberização das relações de trabalho, no capitalismo de plataforma (gig economy, crowdwork, trabalho digital etc.), operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho. No entanto, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes diversos [...]. Trata-se de pessoa trabalhadora que não detém os meios digitais de produção (a plataforma, o aplicativo, o algoritmo), cuja avaliação e cobrança ocorrem em tempo real, feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). [...] Aplicação da norma contida no art. 9º da CLT: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido. LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. [...] Pagamento de indenização por dumping social que se impõe. FRUSTRAÇÃO DE DIREITO TRABALHISTA MEDIANTE FRAUDE. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO. Considerando a existência de vínculo de emprego sem anotação na Carteira de Trabalho, o que se amolda, em tese, aos crimes de frustração de direito trabalhista mediante fraude [...] é cabível a determinação de expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho para abertura do competente inquérito policial e inquérito civil público, na forma do art. 5º, II e § 3º, do mesmo codex, e art. 7º da Lei 7.347/85, com vistas à apuração da autoria e materialidade

delitivas e repressão da ilicitude." (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0020962-97.2022.5.04.0014. Acórdão publicado em 13/02/2025).

A Sexta Turma do TST, em processo relativo à plataforma 99, afirmou que o controle informatizado pode preencher o requisito da subordinação:

Ementa: I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA. TRANSPORTE VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). [...] II - RECURSO DE REVISTA. [...] Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. [...] É irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT). [...] Trata-se de mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo. [...] Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitas por meio da plataforma digital. [...] Diante desse contexto, cabia à reclamada demonstrar que o trabalho tenha sido prestado de maneira não subordinada, ou de forma desacompanhada de algum dos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego. [...] (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: RR 0000459-86.2022.5.12.0061. Acórdão publicado em 14/09/2023).

O TRT da 3ª Região reuniu as modalidades clássica, objetiva, estrutural e algorítmica para reconhecer o poder empregatício:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Para a caracterização de vínculo empregatício faz-se necessária a presença concomitante dos seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Conforme jurisprudência do Col. TST (Processo: RR - 100353-02.2017.5 .01.0066, Órgão Judicante: 3ª Turma, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 06/04/2022, publicação: 11/04/2022), eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. E, no tocante à subordinação, pedra de toque no exame dos elementos da relação de emprego envolvendo a prestação de serviços por meio de plataformas digitais, destacou o TST: "Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder

empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0". No caso em tela, estão presentes os elementos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. ROT 0010822-55.2022.5.03.0006, Primeira Turma, rel. Des. Maria Cecília Alves Pinto. O trecho reproduz, em sua fundamentação, o RR 100353-02.2017.5.01.0066, julgado pelo TST em 06/04/2022.)

Em conjunto, esses precedentes consideram que liberdade de horário e recusa de chamadas não neutralizam necessariamente a direção econômica e disciplinar exercida pela plataforma. A conclusão decorre da combinação dos elementos, e não da dependência econômica isolada.

3.6 JURISPRUDÊNCIA CONTRÁRIA E CONTROVÉRSIA CONSTITUCIONAL

A corrente contrária interpreta as regras do aplicativo como condições de uma relação comercial e atribui maior peso à liberdade de conexão, à ausência de exclusividade e à assunção dos custos pelo motorista. No RR 1000123-89.2017.5.02.0038, a Quinta Turma do TST afastou a subordinação:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. [...] Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. [...] Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1000123-89.2017.5.02.0038, Quinta Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 05/02/2020, DEJT 07/02/2020).

A Quarta Turma adotou fundamento semelhante ao distinguir trabalho prestado pela plataforma e trabalho prestado para a plataforma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. [...] VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. [...] O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela - não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência

de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista [...]. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo [...]. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 10575-88.2019.5.03.0003, Quarta Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 09/09/2020, DEJT 11/09/2020).

No STF, a Rcl 59.795/MG cassou decisão trabalhista envolvendo a Cabify e aproximou a relação de outras formas civis de contratação:

"Realmente, a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante [Cabify] mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de veículo próprio e que tem relação de natureza comercial." (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 59.795/MG, rel. Min. Alexandre de Moraes, decisão monocrática de 19/05/2023, DJe 23/05/2023).

A decisão é monocrática e não encerra a controvérsia. O tema está submetido ao Plenário no RE 1.446.336, Tema 1.291, em conjunto com a Rcl 64.018, sem tese vinculante fixada até junho de 2026. Portanto, não se pode apresentar o reconhecimento nem a rejeição do vínculo como orientação definitivamente pacificada.

3.7 SÍNTESE CRÍTICA DO DISSENSO JURISPRUDENCIAL

As duas correntes partem de fatos semelhantes, mas divergem sobre seu significado. Para a primeira, avaliações, preço, distribuição de oportunidades e desativação constituem direção algorítmica; para a segunda, são regras de intermediação compatíveis com autonomia. Nenhum automatismo é adequado: o uso de algoritmo não cria vínculo por si só, e a liberdade de conexão não o exclui necessariamente.

A análise mais consistente verifica quem organiza a atividade, define suas condições econômicas, controla o desempenho e assume os riscos. No modelo examinado, há elementos relevantes de subordinação, mas sua configuração deve ser demonstrada em cada relação concreta. A divergência jurisprudencial confirma a necessidade de disciplina legislativa que preserve o vínculo quando presentes os requisitos da CLT e assegure proteção mínima aos autônomos.

O direito comparado reforça a impossibilidade de uma resposta única. A Espanha adotou presunção de emprego para entregadores; a União Europeia

estabeleceu parâmetros para correta classificação e gestão algorítmica; Chile, Austrália e Colômbia criaram combinações distintas de direitos para empregados e autônomos; a Califórnia preservou a contratação independente com garantias específicas. Essas experiências não podem ser transplantadas automaticamente, mas demonstram que classificação profissional e proteção mínima são questões relacionadas, embora não idênticas (Espanha, 2021; Chile, 2022; Austrália, 2024; União Europeia, 2024; Colômbia, 2025).

No Brasil, a solução deve respeitar a arquitetura constitucional e os requisitos da CLT. Uma categoria intermediária somente seria legítima se ampliasse a proteção de autônomos genuínos; seria inconstitucionalmente problemática caso servisse para retirar direitos de relações materialmente empregatícias. A diferenciação regulatória precisa, portanto, ser acompanhada de critérios probatórios claros e de mecanismos que impeçam a manipulação contratual.

4 EVENTUAL SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS AOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

A exclusão do regime trabalhista repercute sobre remuneração, descanso, previdência e proteção contra riscos. Em 2024, 1,7 milhão de pessoas trabalhavam por plataformas no Brasil; em comparação aos demais ocupados do setor privado, os plataformizados tinham jornada média 5,5 horas superior e rendimento-hora 8,3% inferior (IBGE, 2025).

4.1 CONTEÚDO E ALCANCE DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

A Constituição Federal organiza a ordem econômica e social a partir de uma composição que não autoriza a supremacia abstrata da livre iniciativa sobre o trabalho. A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa figuram entre os fundamentos da República; o trabalho integra o catálogo dos direitos sociais; o art. 7º estabelece um núcleo de direitos dos trabalhadores; o art. 170 condiciona a ordem econômica à valorização do trabalho humano; e o art. 193 subordina a ordem social ao primado do trabalho e aos objetivos de bem-estar e justiça sociais (Brasil, 1988). O problema constitucional das plataformas não consiste, portanto, em escolher entre tecnologia e proteção, mas em definir os limites dentro dos quais a inovação pode reorganizar a produção sem dissolver o estatuto jurídico da pessoa que trabalha.

A proibição do retrocesso social funciona como critério de proteção das posições jurídicas já concretizadas no campo dos direitos fundamentais. Sarlet (2009) observa que o princípio não petrifica toda escolha legislativa nem impede a revisão de políticas públicas, mas exige controle rigoroso de medidas que suprimam níveis de proteção social sem justificativa constitucional suficiente, sem preservação do núcleo essencial do direito ou sem mecanismos compensatórios adequados. Sua incidência deve, por isso, ser argumentada com precisão: não basta qualificar como retrocesso qualquer transformação do mercado de trabalho, pois a Constituição não consagrou um modelo produtivo imutável.

Essa ressalva é particularmente importante no trabalho por aplicativos. A mera existência de uma modalidade autônoma de prestação de serviços não viola, por si só, a vedação ao retrocesso, uma vez que o ordenamento admite trabalho independente e diferentes formas lícitas de contratação. O retrocesso surge quando a forma autônoma é utilizada para retirar do alcance da legislação trabalhista uma relação que, em sua realidade material, permanece pessoal, onerosa, não eventual e subordinada. Nessa hipótese, a plataforma não cria apenas um novo contrato: ela converte uma relação substancialmente empregatícia em zona de desproteção, preservando o poder empresarial e transferindo ao trabalhador os custos jurídicos e econômicos da atividade.

Mesmo quando os elementos do vínculo não estejam demonstrados em determinado caso concreto, a conclusão não pode ser a indiferença normativa. A ausência de emprego não elimina riscos de acidente, adoecimento, discriminação, opacidade algorítmica, bloqueio arbitrário ou insuficiência previdenciária. A vedação ao retrocesso, conjugada com os deveres estatais de proteção, não autoriza que a controvérsia classificatória funcione como licença para uma autonomia inteiramente desprotegida.

4.2 DIREITOS TRABALHISTAS, REMUNERAÇÃO E TEMPO DE TRABALHO

Quando reconhecida a relação de emprego, a exclusão formal do motorista da condição de empregado impede o acesso a férias remuneradas com acréscimo constitucional, décimo terceiro salário, depósitos do FGTS, repouso semanal remunerado, limites de jornada, adicional por trabalho extraordinário, seguro-desemprego e proteção contra a despedida arbitrária nos limites definidos pelo

sistema jurídico. A supressão não é meramente contábil. Esses direitos distribuem no tempo os riscos da subsistência, impedem que períodos de doença, descanso ou baixa demanda sejam inteiramente suportados pelo trabalhador e reduzem a assimetria inerente à relação entre quem organiza o empreendimento e quem vende sua força de trabalho.

A remuneração por corrida não elimina a onerosidade, mas modifica a forma pela qual a instabilidade é administrada. O motorista não define individualmente o preço, desconhece parte dos critérios que influenciam a oferta de viagens e suporta combustível, manutenção, depreciação, seguro, tributos e financiamento do veículo. O rendimento bruto pode, assim, produzir aparência de autonomia econômica enquanto oculta uma renda líquida submetida a custos variáveis e a parâmetros empresariais não negociados. Jardim e Vilela (2022) e Pereira (2023) identificam nessa estrutura uma transferência sistemática dos riscos do empreendimento, incompatível com a alteridade quando a realidade do caso revela vínculo empregatício.

Os dados de 2024 recomendam cautela diante de generalizações simplistas. Os trabalhadores plataformizados apresentavam rendimento mensal médio ligeiramente superior ao dos demais ocupados do setor privado, mas trabalhavam, em média, 5,5 horas semanais a mais e recebiam rendimento-hora 8,3% inferior. Entre os condutores de automóveis, os plataformizados trabalhavam cerca de cinco horas semanais a mais; seu rendimento-hora era próximo ao dos demais motoristas e inferior ao dos condutores formais não plataformizados. O ganho mensal, portanto, não demonstra vantagem estrutural quando depende de jornadas mais extensas e não incorpora adequadamente custos operacionais, ausência de descanso remunerado e desproteção social (IBGE, 2025).

A gestão do tempo por incentivos e punições também enfraquece a oposição rígida entre jornada livre e jornada controlada. O motorista pode escolher quando se conectar, mas a plataforma modifica preços, oferece metas, prioriza determinadas faixas horárias e administra consequências relacionadas a cancelamentos, avaliações e permanência no sistema. A liberdade de ingresso no aplicativo não equivale necessariamente a autonomia sobre as condições econômicas do trabalho. Em ambientes de dependência de renda, o incentivo algorítmico pode operar como comando sem assumir a forma tradicional da ordem pessoal.

A proteção constitucional da saúde e da segurança do trabalho igualmente não pode desaparecer diante da mediação tecnológica. Jornadas prolongadas, pressão por produtividade, exposição ao trânsito, violência urbana e necessidade de permanecer conectado em períodos de alta demanda elevam os riscos físicos e psíquicos da atividade. A distribuição desses riscos exclusivamente ao motorista é especialmente problemática quando a plataforma coleta dados em tempo real, organiza a prestação e dispõe de capacidade técnica para prevenir acidentes, informar riscos e limitar práticas potencialmente nocivas.

4.3 PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA E VULNERABILIDADES SOCIAIS

O motorista autônomo é segurado obrigatório do Regime Geral como contribuinte individual, mas assume a inscrição e o recolhimento sem a participação patronal típica do emprego. Em 2024, mais de 60% dos trabalhadores por aplicativos não estavam cobertos por previdência oficial, o que amplia a exposição a acidentes, incapacidade, maternidade e envelhecimento (Brasil, 1991a; IBGE, 2025).

A vulnerabilidade social é agravada pelos riscos próprios do transporte. Acidentes, violência urbana, jornadas noturnas e pressão para permanecer conectado em períodos de maior demanda afetam saúde e segurança. Mulheres são minoria nesse segmento e enfrentam restrições adicionais relacionadas ao cuidado, ao assédio e à segurança. A flexibilidade pode facilitar a conciliação de horários, mas não substitui licença, renda previsível ou cobertura previdenciária (DIEESE, 2024).

4.4 ORGANIZAÇÃO COLETIVA, TRANSPARÊNCIA E FISCALIZAÇÃO

A dispersão dos motoristas e sua classificação individual dificultam sindicalização e negociação coletiva. A opacidade dos critérios de preço, distribuição de chamadas e desativação agrava a assimetria informacional. A Convenção nº 193 da OIT, adotada em 2026, aponta para direitos de organização coletiva, saúde e segurança, proteção de dados, transparência algorítmica e correta determinação da situação profissional, embora dependa de ratificação para produzir efeitos internos.

A representação coletiva é dificultada pela dispersão territorial e pela ideia de que cada motorista constitui uma unidade empresarial independente. Sem acesso aos dados gerais de preços, bloqueios e avaliações, os trabalhadores também encontram obstáculos para identificar padrões e negociar condições. Transparência algorítmica não significa revelar segredo industrial irrestritamente, mas permitir que decisões com

efeitos relevantes sobre renda e permanência sejam compreensíveis, justificáveis e passíveis de revisão.

4.5 REGULAÇÃO DAS PLATAFORMAS E PRESERVAÇÃO DE UM PATAMAR MÍNIMO

A Lei nº 13.640/2018 disciplina o transporte privado individual sob a perspectiva da mobilidade urbana, mas não resolve a natureza trabalhista da relação. A regulação deve evitar dois extremos: negar vínculo quando presentes os requisitos legais ou impor emprego a toda atividade autônoma. Nos casos de autonomia efetiva, ainda são necessários direitos mínimos, como informação sobre preço e critérios automatizados, proteção contra bloqueios imotivados, recurso, cobertura acidentária, contribuição previdenciária compartilhada e liberdade de associação.

A supressão de direitos não decorre da tecnologia, mas do uso da inovação para conservar direção econômica sem assumir responsabilidades correspondentes. Quando comprovado o emprego, deve incidir a CLT; quando a autonomia for real, o Estado permanece obrigado a proteger o trabalhador contra riscos e poderes privados incompatíveis com a dignidade.

Uma regulação adequada deve combinar presunções probatórias, deveres de transparência e proteção social. A plataforma possui melhores condições para conservar registros sobre chamadas, preços, avaliações e bloqueios; por isso, a distribuição do ônus da prova não pode ignorar a assimetria informacional. Também é possível prever contribuição previdenciária proporcional, seguro contra acidentes e negociação coletiva sem impedir formas legítimas de autonomia.

O ponto central é impedir que a inovação produza uma área imune ao Direito do Trabalho e à seguridade social. A liberdade econômica protege novos modelos de negócio, mas não autoriza que poderes equivalentes aos do empregador sejam exercidos sem responsabilidades correspondentes. A proteção deve acompanhar a realidade do poder e dos riscos, não a aparência tecnológica do contrato.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que a qualificação do trabalho dos motoristas de aplicativos não pode ser resolvida pelo nome atribuído ao contrato nem por um único aspecto da atividade. A liberdade de conexão e de recusa é real, mas convive com

preço definido pela plataforma, avaliações, distribuição algorítmica de oportunidades e possibilidade de desativação.

Os requisitos de pessoa física, pessoalidade e onerosidade aparecem com clareza; não eventualidade, alteridade e subordinação dependem da intensidade concreta da integração do motorista ao empreendimento. A jurisprudência permanece dividida: julgados trabalhistas reconhecem direção algorítmica, enquanto outros precedentes valorizam autonomia, meios próprios e ausência de exclusividade. O Tema 1.291 do STF ainda não fixou solução vinculante.

A hipótese foi confirmada em termos condicionais. Quando a autonomia formal encobre prestação pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, o afastamento das garantias trabalhistas viola a primazia da realidade e pode configurar retrocesso social. Isso não significa que todo motorista seja empregado, mas que a tecnologia não pode servir como expediente para excluir direitos quando os pressupostos legais estão presentes.

Mesmo nas relações efetivamente autônomas, a ausência de vínculo não justifica desproteção integral. Transparência algorítmica, proteção previdenciária e acidentária, contestação de bloqueios e organização coletiva formam um patamar mínimo compatível com a dignidade. A resposta ao problema, portanto, exige reconhecer o emprego onde ele materialmente existe e construir proteção adequada para o trabalho autônomo em plataformas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2021.

AUSTRÁLIA. **Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024**. Canberra: Federal Register of Legislation, 2024. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/C2024A00002/latest>. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212compilado.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59.795/MG**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Decisão monocrática de 19 maio 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 23 maio 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 64.018/MG**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento pendente em 29 jun. 2026. Brasília, DF: STF, 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1.446.336/RS**. Tema 1.291 da repercussão geral. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgamento pendente em 29 jun. 2026. Brasília, DF: STF, 2026. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classProcesso=RE&incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&numeroTema=1291>. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0010822-55.2022.5.03.0006**. Relatora: Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, [2025].

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0020962-97.2022.5.04.0014**. Porto Alegre: TRT da 4ª Região, acórdão publicado em 13 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000553-83.2022.5.09.0007**. Relatora: Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. Julgado em 16 ago. 2023. Curitiba: TRT da 9ª Região, 2023. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8720842>. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 9 set. 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista com Agravo 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em 19 dez. 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 3 fev. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/bac06e7d540bdcde3443a4a44b3a2e7a>. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista 459-86.2022.5.12.0061**. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Julgado em 13 set. 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 14 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Julgado em 5 fev. 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 7 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 6 abr. 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 abr. 2022.

CHILE. **Ley n. 21.431, de 8 de marzo de 2022**. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2022. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>. Acesso em: 29 jun. 2026.

COLÔMBIA. **Ley 2466 de 2025**. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Bogotá: Ministerio del Trabajo, 2025. Disponível em: <https://www.mintrabajo.gov.co/la-reforma-laboral-ya-es-la-ley-2466-del-25-de-junio>. Acesso em: 29 jun. 2026.

COSTA, Cristian Fabian Soledade; DUARTE, Icaro de Souza. **A relação de emprego dos motoristas de aplicativos, a luz da jurisprudência**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 8, n. 5, p. 2691-2713, 2022. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i5.5798>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. Salvador: JusPodivm, 2025.

DIEESE. **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. Boletim Especial 8 de Março de 2024. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2026.

ESPAÑA. **Ley 12/2021, de 28 de septiembre**, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>. Acesso em: 29 jun. 2026.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court of California. **Castellanos v. State of California, S279622**. Opinion filed on 25 July 2024. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2024/s279622.html>. Acesso em: 29 jun. 2026.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 29 jun. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalho por meio de plataformas digitais 2024**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102217_informativo.pdf. Acesso em: 29 jun. 2026.

ÍNDIA. Government of Rajasthan. **Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act, 2023**. Jaipur: Labour Department, 2023. Disponível em: <https://labour.rajasthan.gov.in/actsandrules.aspx>. Acesso em: 29 jun. 2026.

JARDIM, André Trindade; VILELA, Janaína Alcântara. **Aplicativos de transporte x relações trabalhistas: as consequências da uberização para os motoristas de aplicativos**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 8, n. 5, p. 2181-2198, 2022. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i5.5630>.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Trabalho precário e informalidade: desprecariando suas relações conceituais e esquemas analíticos**. Rio de Janeiro: Ipea, 2021. Texto para Discussão, n. 2707. DOI: <https://doi.org/10.38116/td2707>. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10948>. Acesso em: 29 jun. 2026.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. **Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica**. REI - Revista Estudos Institucionais, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, set./dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.493>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convention concerning decent work in the platform economy, 2026 (No. 193)**. Geneva: ILO, 2026.

Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:.....P12100_INSTRUMENT_ID:4496059. Acesso em: 29 jun. 2026.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. **Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 163-184, jan./jun. 2023. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/238776>. Acesso em: 29 jun. 2026.

PEREIRA, José de Lima Ramos. **A uberização como uma nova forma de relação de emprego**. Revista da Escola Nacional da Magistratura, v. 5, n. 11, p. 109-134, 2022. Disponível em: <https://ojs.enm.org.br/index.php/revista/article/view/10>. Acesso em: 29 jun. 2026.

PINHEIRO, Êmily Mezdari; NETTO, Ozório Vicente. **A evolução das relações trabalhistas nas plataformas digitais e o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho**. Opinión Jurídica, Medellín, v. 24, n. 51, a4429, jan./jun. 2025. DOI: <https://doi.org/10.22395/ojum.v24n51a4429>.

ROCHA, Nathalia Araújo; COSTA, Andrea Araújo. **Uberização e o reconhecimento do vínculo de emprego**. Revista de Ciências Sociais Aplicadas, v. 6, n. 2, p. 46-59, 2025. DOI: <https://doi.org/10.59370/rcsa.v6i2.301>.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 75, n. 3, p. 116-149, jul./set. 2009.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

TERRAGNO, Pedro Custódio; NASCIMENTO, Andrele. **Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais**. Res Severa Verum Gaudium, Porto Alegre, v. 5, n. 1, p. 321-343, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/resseveraverumgaudium/article/view/104637>. Acesso em: 29 jun. 2026.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. [S. l.], 26 ago. 2025. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 29 jun. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024**, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Jornal Oficial da União Europeia, 11 nov. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202402831. Acesso em: 29 jun. 2026.