UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
FACULDADE DE DIREITO - FD

LUANA MACHADO SILVA

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E PROTEÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA: desafios da regulação brasileira na economia de plataformas

Brasília – DF
2026

LUANA MACHADO SILVA

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E PROTEÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA: desafios da regulação brasileira na economia de plataformas

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito, da Universidade de Brasília, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Dra. Érica Fernandes Teixeira.

Brasília – DF

2026

LUANA MACHADO SILVA

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E PROTEÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA: desafios da regulação brasileira na economia de plataformas

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Luana Machado Silva

Prof.ª Dra. Érica Fernandes Teixeira

Universidade de Brasília (UnB)
(Orientadora - Presidente)

Mestre, Lorena Isabella Marques Bagno

Professora-Examinadora
(Examinadora Externa)

Mestre, Nicolle Wagner da Silva Gonçalves

Professora-Examinadora
(Examinadora Interna)

Brasília, 06 de junho de 2026

À coragem de continuar, mesmo quando o caminho parecia incerto.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família, que sempre foi minha base ao longo desta trajetória acadêmica. À minha mãe, Márcia, e ao meu pai, Armando, por todo o amor, apoio, incentivo e pelos inúmeros sacrifícios realizados para que eu pudesse alcançar meus objetivos. Ao meu irmão, Lucas, pela companhia, pelo carinho e pelo apoio constante.

À minha orientadora, Prof.ª Dra. Érica Fernandes, pela paciência e ajuda no desenvolvimento deste trabalho. Sua orientação foi fundamental para a construção desta pesquisa.

À minha amiga Lara, por estar ao meu lado em todos os momentos, compartilhando alegrias, dificuldades e conquistas ao longo dessa caminhada. Ao Leandro, pelas inúmeras conversas, pela escuta atenta e pelo apoio durante os desafios enfrentados ao longo desta jornada. À Jussara, que teve papel fundamental na minha adaptação a Brasília, tornando esse processo mais leve e acolhedor.

À minha família e aos meus amigos de Paracatu, e especial à minha avó Joviana, às minhas tias Ana e Luciana e à minha prima Yana que, mesmo à distância, sempre estiveram presentes com palavras de incentivo, carinho e apoio.

A todas as pessoas que compartilharam comigo os anos vividos na Casa Nipo, pelas experiências, amizades, aprendizados e memórias construídas durante esse período tão importante da minha vida.

Aos amigos e colegas que conheci no Superior Tribunal de Justiça, pelos ensinamentos, pela convivência e pelas experiências que contribuíram para minha formação acadêmica e profissional.

A leitura do mundo precede a leitura da palavra (Paulo Freire).

RESUMO

O avanço das tecnologias digitais e a expansão da economia de plataformas promoveram transformações significativas nas relações de trabalho, impulsionando modalidades laborais marcadas pela flexibilização, informalidade e transferência dos riscos da atividade econômica aos trabalhadores. Nesse contexto, o presente trabalho analisa os impactos da plataformização do trabalho sobre a proteção trabalhista e previdenciária no Brasil, investigando em que medida esse modelo contribui para a precarização laboral e para a exclusão previdenciária dos trabalhadores de plataformas digitais. Inicialmente, são examinadas as distinções entre relação de trabalho e relação de emprego, com destaque para os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício e para os debates envolvendo a subordinação no contexto das plataformas digitais. Em seguida, são analisados os efeitos da flexibilização das relações laborais, da gestão algorítmica e do discurso do empreendedorismo sobre as condições de trabalho, bem como dados relativos à informalidade, à proteção previdenciária e às desigualdades de gênero. A pesquisa adota abordagem qualitativa, método dedutivo e caráter exploratório, sendo desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação, jurisprudência, relatórios institucionais e dados estatísticos. Conclui-se que a insuficiência regulatória brasileira contribui para a fragilização da proteção trabalhista e previdenciária dos trabalhadores de plataformas digitais, ampliando situações de vulnerabilidade social e dificultando a efetivação dos princípios constitucionais de proteção social, dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

Palavras-chave: Plataformização do trabalho. Trabalho em plataformas digitais. Proteção trabalhista. Proteção previdenciária. Precarização laboral

ABSTRACT

The advancement of digital technologies and the expansion of the platform economy have driven significant transformations in labor relations, fostering work arrangements characterized by flexibility, informality, and the transfer of economic risks to workers. In this context, this study analyzes the impacts of the platformization of work on labor and social security protection in Brazil, investigating the extent to which this model contributes to labor precarization and the exclusion of digital platform workers from social security coverage. Initially, the study examines the distinctions between labor relations and employment relationships, highlighting the legal requirements that characterize an employment relationship and the debates surrounding subordination in the context of digital platforms. Subsequently, it analyzes the effects of labor flexibilization, algorithmic management, and entrepreneurial discourse on working conditions, as well as data related to informality, social security protection, and gender inequalities. The research adopts a qualitative approach, a deductive method, and an exploratory design, based on a bibliographic and documentary review encompassing legal scholarship, legislation, case law, institutional reports, and statistical data. The findings indicate that the insufficiency of the Brazilian regulatory framework contributes to the weakening of labor and social security protections for digital platform workers, increasing situations of social vulnerability and hindering the realization of constitutional principles related to social protection, human dignity, and the social value of work.

Keywords: Platformization of Work. Digital Platform Work. Labor Protection. Social Security Protection. Labor Precarization.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Pessoas em situação de informalidade, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%) 31

Gráfico 2 – Pessoas que contribuíram para o Instituto de previdência em qualquer trabalho, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%) 32

Gráfico 3 – Média de horas habitualmente trabalhadas por semana segundo a condição de trabalho por meio de plataforma digital no trabalho principal 34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais aspectos da regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Chile ……..... 46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
MPT – Ministério Público do Trabalho
PLP – Projeto de Lei Complementar
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RGPS – Regime Geral de Previdência Social
STF – Supremo Tribunal Federal
TST – Tribunal Superior do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....12
1. TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA À ECONOMIA DE PLATAFORMAS..... 15
1.1 A relação de trabalho e a relação de emprego no Direito do Trabalho brasileiro.....15
1.2 Requisitos para caracterização da relação de emprego.....17
1.3 Flexibilização e fragilização das relações laborais.....20
1.4 O discurso do empreendedor de si mesmo na economia digital.....23
2. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: PRECARIZAÇÃO, RISCOS E VULNERABILIDADES SOCIAIS..... 28
2.1 Expansão do trabalho em plataformas digitais no Brasil.....30
2.3 Gênero, divisão sexual do trabalho e precarização feminina.....37
2.3.1 A divisão sexual do trabalho.....38
2.3.2 O discurso da neutralidade e as desigualdades de gênero na economia de plataformas.....38
2.4 Condições de trabalho e vulnerabilidades.....39
2.4.1 Controle algorítmico nas plataformas digitais.....41
3. A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS E EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS.....42
3.1 O modelo da Califórnia e o debate sobre classificação dos trabalhadores.....43
3.2 A Ley Rider da Espanha.....43
3.3 Uruguai.....45
3.4 Chile.....45
3.5 A Diretiva sobre trabalho em plataformas da União Europeia.....47
3.6 Outras experiências internacionais relevantes.....48
3.6.1 Colômbia.....48
3.6.2 Reino Unido.....49
3.6.3 Portugal.....49
4. A PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....50
4.1 Direitos fundamentais e proteção social do trabalho.....50
4.2 Ausência de regulação no Brasil e a perpetuação da precarização laboral.....51
4.3 Convenção n. 193 da OIT.....53
4.4 Jurisprudência brasileira sobre a regulação do trabalho por plataformas digitais.....55
4.4.1 Tribunal Superior do Trabalho.....55
4.4.2 Supremo Tribunal de Federal.....61
4.5 A vulnerabilidade previdenciária dos trabalhadores de plataformas.....62
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....64
Referências.....66

INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas ocorridas na contemporaneidade impactaram profundamente as relações sociais, econômicas e laborais, especialmente com o avanço das plataformas digitais e da denominada economia de plataformas. Nesse cenário, atividades laborativas passaram a ser mediadas por aplicativos, o que gerou repercussões na organização do trabalho. A difusão desse modelo econômico impulsionou novas formas de prestação de serviços, marcadas pela flexibilização das relações laborais e pela transferência dos riscos econômicos ao trabalhador.

Essas transformações nas relações de trabalho, especialmente o crescimento do trabalho mediado por plataformas digitais, têm imposto desafios à adequada compreensão jurídica desse fenômeno.

A lógica da plataformização do trabalho está inserida em um contexto mais amplo de precarização social. A ausência de garantias mínimas, a instabilidade remuneratória, a informalidade e a exclusão previdenciária evidenciam a vulnerabilidade dos trabalhadores de plataformas digitais, sobretudo diante da inexistência de regulamentação específica adequada à proteção social desses sujeitos.

Nesse contexto, a relevância da pesquisa está na necessidade de compreender como a economia de plataformas reproduz mecanismos estruturais de desigualdade e invisibilização do trabalho, comprometendo o acesso à seguridade social e ampliando situações de exclusão previdenciária. Diante desse cenário, a pesquisa justifica-se pela relevância dos debates contemporâneos, recentemente impulsionados pela aprovação da Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho, envolvendo a precarização do trabalho, os direitos sociais e a proteção previdenciária no contexto das transformações digitais do trabalho.

O presente trabalho busca analisar em que medida o modelo de trabalho plataformizado contribui para a precarização laboral e para a exclusão previdenciária dos trabalhadores no Brasil, bem como investigar de que forma a insuficiência regulatória se relaciona com a violação dos princípios constitucionais de proteção social, dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

Parte-se da hipótese de que o modelo de trabalho desenvolvido por plataformas digitais promove a flexibilização das relações laborais mediante a transferência dos riscos econômicos ao trabalhador, contribuindo para a precarização social e para a fragilização da proteção trabalhista e previdenciária. Nesse sentido, a insuficiência regulatória brasileira

favorece a ampliação das desigualdades sociais e contraria princípios constitucionais fundamentais relacionados à proteção do trabalho e à justiça social.

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar a plataformização do trabalho nas relações laborais brasileiras, especialmente quanto à precarização social, à exclusão previdenciária e à insuficiência de proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais. Como objetivos específicos, pretende-se examinar as diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego no contexto das plataformas digitais; investigar os efeitos da flexibilização trabalhista e do discurso do empreendedorismo sobre os trabalhadores plataformizados; analisar dados relacionados à precarização laboral, acidentes de trabalho e exclusão previdenciária, considerando também o recorte de gênero; comparar experiências internacionais de regulação do trabalho em plataformas digitais; e, por fim, avaliar a compatibilidade do modelo brasileiro com os princípios constitucionais de proteção social e valorização do trabalho.

Para tanto, foi adotada metodologia de natureza qualitativa, com utilização do método dedutivo e realização de pesquisa bibliográfica e documental. Foram analisadas obras doutrinárias, legislação, jurisprudência, dados estatísticos e estudos nacionais e internacionais relacionados ao trabalho em plataformas digitais.

O trabalho está estruturado em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta os fundamentos teóricos necessários para compreender o fenômeno da plataformização do trabalho. Inicialmente, diferencia relação de trabalho e relação de emprego à luz do Direito do Trabalho brasileiro, destacando os requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. Em seguida, analisa os processos de flexibilização das relações laborais decorrentes da reestruturação produtiva e do avanço das tecnologias digitais. Por fim, discute o discurso do empreendedor de si mesmo, demonstrando como a narrativa da autonomia tem sido utilizada para legitimar novas formas de organização do trabalho marcadas pela transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador.

O segundo capítulo examina a expansão do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil, utilizando dados estatísticos para evidenciar seu crescimento e suas principais características. Analisa os impactos desse modelo sobre as condições de trabalho, abordando aspectos relacionados à informalidade, jornada de trabalho, acidentes e outros dados relevantes. Além disso, investiga as formas de controle exercidas pelas plataformas por meio da gestão algorítmica, demonstrando como os sistemas automatizados influenciam a organização da atividade laboral e contribuem para a intensificação da subordinação dos trabalhadores.

O terceiro capítulo analisa as principais experiências internacionais de regulamentação do trabalho em plataformas digitais. São examinados os modelos adotados pela Califórnia, Espanha, Uruguai, Chile, União Europeia, Colômbia, Reino Unido e Portugal, destacando as soluções legislativas e jurisprudenciais desenvolvidas para enfrentar os desafios relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício, à proteção social e à transparência da gestão algorítmica. A análise comparada permite identificar tendências regulatórias e fornece importantes parâmetros para o debate brasileiro.

O quarto capítulo concentra-se na análise da proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais. Inicialmente, aborda a relação entre direitos fundamentais e proteção social do trabalho, examinando os impactos da ausência de regulamentação específica no Brasil. Em seguida, analisa a Convenção n. 193 da Organização Internacional do Trabalho, destacando sua relevância como primeiro instrumento internacional voltado especificamente ao trabalho em plataformas digitais. O capítulo também examina a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal acerca do reconhecimento do vínculo empregatício, evidenciando a insegurança jurídica existente. Por fim, investiga a vulnerabilidade previdenciária desses trabalhadores, demonstrando como a ausência de proteção adequada compromete o acesso aos benefícios previdenciários e fragiliza a efetivação dos direitos fundamentais relacionados ao trabalho e à seguridade social.

1. TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA À ECONOMIA DE PLATAFORMAS

Nos últimos anos, têm-se observado intensas transformações nas relações de trabalho em decorrência da chamada plataformização do trabalho. Essa dinâmica, baseada na utilização de plataformas digitais e algoritmos para conectar trabalhadores e consumidores, tem promovido novas formas de organização da atividade laboral. Tais mudanças desafiam estruturas jurídicas tradicionalmente consolidadas e evidenciam a necessidade de mecanismos de proteção social capazes de assegurar a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores inseridos nesse novo contexto produtivo (Rêgo, 2021).

1.1 A relação de trabalho e a relação de emprego no Direito do Trabalho brasileiro

A relação jurídica, composta pelos sujeitos, pelo objeto e pelo vínculo jurídico estabelecido entre as partes, constitui uma categoria fundamental para a compreensão do Direito. É a partir dela que se estruturam os princípios, institutos e normas que compõem o ordenamento jurídico. No âmbito do Direito do Trabalho, esse elemento central se manifesta especialmente na relação de trabalho, com destaque para a relação de emprego (Delgado, 2019).

Nesse contexto, as transformações contemporâneas nas relações laborais, especialmente aquelas decorrentes da economia de plataformas, evidenciam a necessidade de uma releitura de conceitos já consolidados no Direito do Trabalho (Rêgo, 2021). Isso porque, a caracterização da relação de trabalho ou da relação de emprego assume especial relevância numa conjuntura marcada por uma finalidade econômica.

Conforme Delgado (2019), a relação de trabalho corresponde a todas as formas juridicamente admitidas de prestação de trabalho humano, constituindo um gênero que engloba diversas modalidades de prestação laborativa. Nesse sentido, o autor afirma que a relação de trabalho:

> refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se

> acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (Delgado, 2019, p. 333)

Por outro lado, a relação de emprego pode ser compreendida como espécie do gênero relação de trabalho, exigindo o preenchimento de requisitos específicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, "corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes" (Delgado, 2019, p. 334).

Com isso, é possível afirmar que a relação de trabalho abrange a relação de emprego, mas nem toda relação de trabalho se traduzirá em vínculo empregatício (Resende, 2023).

Consoante a legislação trabalhista, uma vez reconhecido o vínculo empregatício, empregado e empregador passam a ter uma série de direitos e deveres, tais como o recolhimento do FGTS, pagamento de aviso prévio e 13º salário, além do cumprimento da jornada de trabalho. Embora a relação de emprego constitua apenas uma das espécies da relação de trabalho, ela se consolidou, ao longo do desenvolvimento do capitalismo, como a forma mais relevante de prestação laboral sob os pontos de vista econômico, social e jurídico (Delgado, 2019).

É válido mencionar que a Emenda Constitucional nº 45/2004 (Brasil, 2004) promoveu profundas alterações na competência material da Justiça do Trabalho, especialmente por meio da nova redação conferida ao artigo 114, inciso I, da Constituição Federal. Antes da reforma, competia à Justiça do Trabalho processar e julgar, predominantemente, os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, limitando-se, em grande medida, às relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, com a ampliação promovida pela EC 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho passou a abranger as "ações oriundas da relação de trabalho", expressão significativamente mais ampla do que a anterior.

A substituição da expressão "relação de emprego" por "relação de trabalho" representou importante marco na ampliação da atuação jurisdicional trabalhista. Isso porque a relação de trabalho compreende diversas modalidades de prestação laboral. Nesse contexto, a Justiça do Trabalho deixou de possuir como foco exclusivo as lides entre empregados e empregadores para assumir competência sobre controvérsias relacionadas ao trabalho em sentido amplo.

No entanto, o sistema protetivo celetista alcança apenas a relação de emprego, razão pela qual a distinção entre ambos os conceitos assume especial relevância. Nessa perspectiva,

pode-se afirmar que “a relação de emprego é a relação de trabalho subordinado” (Resende, 2023, p. 67). Assim, compreender os elementos que caracterizam o vínculo empregatício é essencial para a compreensão do trabalho em plataformas digitais.

1.2 Requisitos para caracterização da relação de emprego

Segundo os artigos 2º e 3º da CLT, não obstante os entendimentos divergentes da doutrina, caracteriza-se a relação de emprego quando presentes os seguintes elementos: prestação do serviço por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; e subordinação (Brasil, 1943). Dessa forma, a ausência de qualquer desses requisitos impede o reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se, eventualmente, de relação de trabalho.

No Direito do Trabalho, considera-se como um dos requisitos da relação empregatícia a prestação de trabalho realizada por pessoa física, ou seja, por pessoa natural. Isso porque a proteção jurídica é voltada à pessoa natural enquanto sujeito de direitos, razão pela qual o empregado será necessariamente uma pessoa física (Delgado, 2019). Apesar de constituir requisito da relação de emprego, a prestação de trabalho por pessoa física não é exclusiva dessa modalidade jurídica, estando também presente em outras formas de relações de trabalho.

Conforme Delgado (2019), o próprio conceito de trabalho remete à atividade desempenhada por pessoa natural. Em contrapartida, a expressão prestação de serviços possui sentido mais amplo, podendo abranger atividades exercidas tanto por pessoas físicas quanto por pessoas jurídicas. Nesse sentido, quando a atividade é prestada por pessoa jurídica, afasta-se, em regra, a configuração da relação de emprego no âmbito do Direito do Trabalho. Como conceituado por Ricardo Resende:

> só a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada. Pode até ser contratada para prestar serviços a outra empresa ou mesmo a uma pessoa física, mas este serviço, em última análise, será prestado por humanos que laboram em nome da empresa contratada. (Resende, 2023, p. 67)

A pessoalidade associa-se ao requisito do trabalho prestado por pessoa física, embora se trate de requisito distinto. Refere-se à necessidade de que o serviço seja realizado com caráter infungível, de modo que o trabalhador não possa ser livremente substituído por outra pessoa durante a prestação das atividades acordadas (Delgado, 2019).

Embora existam exceções que autorizem a substituição do trabalhador durante a prestação dos serviços, como nas hipóteses de férias, licença-maternidade ou substituições eventuais autorizadas pelo empregador[1], a obrigação de prestar os serviços é personalíssima, recaindo a pessoalidade exclusivamente sobre a figura do empregado (Delgado, 2019).

Por outro lado, a figura do empregador é limitada pelo princípio da despersonalização do empregador, que estabelece que mudanças na estrutura empresarial ou na titularidade da empresa não afetam a continuidade do vínculo empregatício (Resende, 2023), conforme previsto nos artigos 10 e 448 da CLT[2].

Já a não eventualidade, também denominada habitualidade, relaciona-se à ideia de permanência da prestação laboral. Nesse sentido, o requisito apresenta dois eixos principais. O primeiro refere-se à essência de continuidade do contrato de trabalho, em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego, segundo o qual o vínculo empregatício tem inclinação à permanência. O segundo eixo refere-se à própria caracterização sociojurídica da relação de emprego, uma vez que a prestação habitual dos serviços integra os elementos necessários à configuração do vínculo empregatício (Delgado, 2019).

Assim, a não eventualidade atua como requisito destinado a afastar da relação de emprego as atividades exercidas de forma esporádica ou ocasional.

Em síntese, “o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente” (Resende, 2023, p. 68). Assim, ainda segundo o autor, se por um lado a atividade desempenhada deve ter caráter permanente na dinâmica da empresa, por outro, deve existir a fixação jurídica da relação via contrato de trabalho. Portanto, a não eventualidade relaciona-se diretamente às ideias de habitualidade e permanência da prestação laboral.

Tal requisito encontra respaldo no princípio da continuidade da relação de emprego, que tem como objetivo a preservação do vínculo empregatício. O referido princípio encontra expressão na Súmula 212, do TST[3].

Para Martins (2025) a onerosidade constitui requisito essencial da relação de emprego, uma vez que o contrato de trabalho possui natureza remunerada. Assim, o empregado recebe

---

[1]Exemplificativamente, férias (arts. 129 e seguintes da CLT) e licença-maternidade (art. 392 da CLT). Quanto às substituições eventuais autorizadas pelo empregador, trata-se de hipótese reconhecida pela doutrina como compatível com a pessoalidade. Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 340.

[2]Art. 10. "Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados". Art. 448. "A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados" (BRASIL, 1943).

[3]TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula n. 212. *O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.*

salário em contraprestação pelos serviços prestados, de modo que a prestação de trabalho gratuita afasta a configuração do vínculo empregatício.

Assim, a onerosidade deve ser analisada sob o ponto de vista do prestador de serviços, e não do empregador. É justamente essa expectativa de contraprestação econômica pelo trabalho realizado que compõe a onerosidade enquanto requisito caracterizador da relação de emprego (Delgado, 2019).

Por fim, destaca-se o requisito da subordinação, elemento que assume especial relevância na discussão acerca da configuração da relação de emprego. Isso porque a subordinação constitui, em grande medida, o aspecto que diferencia o vínculo empregatício das demais modalidades de relação de trabalho. Conforme Delgado (2019), esse requisito relaciona-se à forma de prestação do trabalho e não propriamente à pessoa do trabalhador:

> Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores(21). Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de "submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência" (22). (Delgado, 2019, p. 349, apud Nascimento, 1976, p. 351)

Na mesma perspectiva, Sérgio Pinto Martins (2025) afirma que o empregado exerce suas atividades de forma subordinada ao empregador, submetendo-se ao seu poder diretivo. Em contrapartida, o trabalhador autônomo atua com independência, assumindo os riscos inerentes à própria atividade econômica.

A subordinação possui natureza jurídica, derivando diretamente do contrato de trabalho estabelecido entre empregado e empregador. Nesse contexto, o trabalhador submete-se ao direcionamento do tomador de serviços quanto à forma de realização da prestação laboral. O autor destaca que antigas correntes doutrinárias buscavam explicar a subordinação a partir da dependência econômica ou técnica do trabalhador em relação ao empregador. Entretanto, tais concepções foram superadas, prevalecendo o entendimento de que a subordinação possui natureza eminentemente jurídica (Delgado, 2019).

Ademais, Delgado (2019) identifica três principais dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural. A subordinação clássica decorre do contrato de trabalho, sobre a forma de execução do trabalho. Já a subordinação objetiva manifesta-se pela integração da atividade do trabalhador aos fins e objetivos do empreendimento, ainda que flexibilizado o controle direto. Por sua vez, a subordinação estrutural decorre da inserção do trabalhador na dinâmica organizacional da empresa, independentemente do recebimento de ordens diretas.

No contexto da economia de plataformas, um dos requisitos que merece maior atenção é a subordinação, critério inicialmente desenvolvido pela doutrina e posteriormente incorporado de forma expressa à Consolidação das Leis do Trabalho por meio da alteração do artigo 6º, promovida pela Lei nº 12.551/2011 (Delgado, 2019). A relevância deste requisito torna-se ainda mais evidente diante das transformações promovidas pelas novas tecnologias e pelos modelos digitais de organização do trabalho, que desafiam as concepções tradicionais de controle e direção da prestação laboral. Nesse sentido:

> A transição de um modelo fabril-fordista para uma economia de plataforma, caracterizada pela descentralização e pela digitalização dos meios de produção, impõe ao Direito do Trabalho o desafio de manter sua função social frente a arranjos contratuais que desafiam as categorias jurídicas tradicionais. O fenômeno da 'uberização' transcende a mera inovação tecnológica, configurando-se como um novo paradigma de gestão do labor humano, no qual a subordinação jurídica transmuta-se em mecanismos algorítmicos de controle, muitas vezes imperceptíveis aos olhos da hermenêutica clássica. (DIEESE, 2024, p. 2)

Diante desse cenário, surge o questionamento acerca dos impactos das novas tecnologias e das dinâmicas próprias da economia de plataformas sobre o conceito tradicional de subordinação enquanto requisito caracterizador da relação de emprego. No trabalho mediado por plataformas digitais, a aparente autonomia atribuída aos chamados "colaboradores" constitui um dos principais fatores que dificultam o reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente em razão da tensão existente entre autonomia e subordinação jurídica (Rêgo, 2021).

1.3 Flexibilização e fragilização das relações laborais

A partir de tais considerações, observa-se o surgimento da chamada Indústria 4.0, ou Quarta Revolução Industrial. Trata-se de um fenômeno decorrente dos avanços tecnológicos vivenciados nas últimas décadas e cada vez mais presente na sociedade do século XXI. As transformações resultantes desse contexto convergem para diferentes setores da vida social, como a economia, o lazer, a comunicação e, especialmente, as relações de trabalho, promovendo mudanças significativas na forma de produzir, organizar e executar atividades laborais (Brasileiro, 2022).

Outrossim, nessa conjuntura, a flexibilização manifesta-se como uma estratégia de adaptação das empresas às exigências de competitividade do capitalismo contemporâneo. Com isso, apresenta uma dupla face: se, por um lado, possibilita maior flexibilidade na

organização da jornada e na prestação do trabalho, por outro, tem sido utilizada como fundamento para a redução de direitos e garantias trabalhistas (Brasileiro, 2022). Dessa forma, a ampliação da flexibilidade nem sempre se traduz em efetiva autonomia para o trabalhador, podendo, em determinadas situações, contribuir para a fragilização de sua proteção jurídica:

> Se a informalidade (que ocorre quando o contrato empregatício não obedece à legislação social protetora do trabalho) não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa formas de trabalho desprovidas de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização. A flexibilização do trabalho no Brasil tem sido, como veremos ao longo deste e de outros capítulos, importante instrumento utilizado pelas empresas para burlar a legislação social do trabalho (Antunes, 2018, p. 135)

Em consonância com essas mudanças sistêmicas, verifica-se uma nova configuração das relações de trabalho, marcada por demandas e desafios até então pouco presentes no mercado laboral. Nesse contexto, uma das principais implicações observadas é a precarização do trabalho, compreendida como um processo que fortalece a autonomia do capital em detrimento da proteção do trabalhador. Tal dinâmica promove a redução de garantias laborais, o enfraquecimento da estabilidade no emprego e a desarticulação das formas coletivas de representação dos trabalhadores, configurando-se, portanto, como uma manifestação da flexibilização dos direitos trabalhistas (Brasileiro, 2022).

Em decorrência do avanço tecnológico e da disseminação de novas formas de organização e gerenciamento do trabalho, ganhou destaque a chamada economia de plataformas, modelo que se traduz como uma das mais relevantes expressões das alterações contemporâneas do trabalho. Observa-se também o desenvolvimento de diversas categorias voltadas à compreensão das relações laborais mediadas por plataformas digitais. E expressões como *crowdwork*, trabalho *on demand* e trabalho em plataformas digitais são utilizadas para descrever modalidades específicas de prestação de serviços viabilizadas por intermédio de plataformas digitais. Tais categorias auxiliam na compreensão de uma transformação mais ampla das relações de trabalho, denominada uberização (Abílio, 2020; De Stefano, 2016).

Embora a economia de plataformas possua suas peculiaridades específicas, seu estabelecimento integra um movimento histórico de reestruturação produtiva e transformação das formas de gestão da força de trabalho. A partir dessa dinâmica, a terceirização assume papel de destaque, na medida em que promove a fragmentação das relações laborais e contribui para o distanciamento entre o trabalhador e o tomador final dos serviços.

Conforme Sérgio Pinto Martins (2009), a terceirização é uma forma de contratação pela qual uma empresa transfere a terceiros a execução de determinadas atividades,

envolvendo a prestação de bens ou serviços que passam a integrar a dinâmica produtiva da contratante, tradicionalmente em atividades não relacionadas ao seu objeto principal.

Importa mencionar que a Lei nº 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, e as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, ampliaram significativamente o alcance da terceirização na legislação brasileira. Conforme Delgado e Delgado (2017), a Lei nº 13.429/2017 promoveu alterações na Lei nº 6.019/1974, que disciplina o trabalho temporário. Dentre as mudanças introduzidas, confirmou a possibilidade de terceirização para abranger tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim da empresa. Antes dessas alterações legislativas, a matéria era disciplinada principalmente pela Súmula nº 331[4] do Tribunal Superior do Trabalho.

Ademais, a Reforma Trabalhista reforçou expressamente a possibilidade de terceirização das atividades principais da empresa contratante. Além disso, passou a admitir a diferenciação de condições remuneratórias entre empregados da contratante e trabalhadores terceirizados (Delgado e Delgado, 2017). Essas alterações legislativas representam um importante marco no processo de flexibilização das relações laborais no Brasil.

Portanto, observa-se, no século XXI, uma tendência de expansão das formas de trabalho cada vez mais flexíveis, precarizadas e marcadas pela crescente informalização (Antunes, 2018). O autor ainda sustenta que o avanço do capitalismo informacional e digital intensificou processos de flexibilização das relações de trabalho, consolidando estratégias empresariais baseadas na terceirização, na informalização do trabalho e na redução dos mecanismos tradicionais de proteção ao trabalhador.

Nesse cenário, a informalidade assume novas configurações, passando a abranger formas de trabalho mediadas por tecnologias digitais e frequentemente caracterizadas pela insuficiência de proteção jurídica e social. Diante da escassez de postos formais de trabalho, muitos trabalhadores recorrem a atividades inseridas na economia informal como alternativa de obtenção de renda. Todavia, essa inserção costuma estar associada a condições mais vulneráveis de trabalho, marcadas pela instabilidade econômica, pela ausência de garantias laborais e pela desumanização dos trabalhadores (Conforti, 2021).

Essa conjuntura implica incertezas quanto à remuneração efetivamente auferida ao final do mês, à duração da jornada de trabalho e ao acesso a mecanismos de proteção social, como a previdência social e a aposentadoria (Porto, 2021). Nesse contexto, o trabalho

[4]A Súmula nº 331 do TST consolidou o entendimento de que a terceirização era admitida apenas em atividades-meio e em hipóteses específicas previstas pela jurisprudência, vedando-se, em regra, a terceirização da atividade-fim, entendimento posteriormente flexibilizado pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017.

mediado por aplicativos insere-se entre as manifestações contemporâneas da informalização do trabalho.

Observa-se nesse modelo a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, que passa a ser frequentemente apresentado como empreendedor (Abílio, 2021). Como resultado, verifica-se o enfraquecimento dos mecanismos tradicionais de proteção trabalhista e previdenciária, ampliando os desafios para a efetivação dos direitos sociais diante das novas formas de organização do trabalho.

Diante dessas considerações, percebe-se que as transformações ocorridas na contemporaneidade ultrapassam os avanços tecnológicos, envolvendo também mudanças significativas nas dinâmicas empresariais e nas relações de trabalho. Nesse contexto, emergem novos desafios para a tutela jurídica dos trabalhadores, especialmente daqueles inseridos em atividades mediadas por plataformas digitais, cujas particularidades tensionam os modelos tradicionais de proteção social e trabalhista.

1.4 O discurso do empreendedor de si mesmo na economia digital

No contexto da economia de plataformas, as reflexões de Michel Foucault acerca da racionalidade neoliberal constituem um importante ponto de partida para a compreensão das dinâmicas que permeiam o trabalho mediado por aplicativos e o discurso do empreendedor de si mesmo. Na obra *Nascimento da Biopolítica*, o autor analisa o desenvolvimento do neoliberalismo a partir de duas experiências históricas centrais. A primeira refere-se ao neoliberalismo alemão, também denominado ordoliberalismo, desenvolvido no contexto da reconstrução econômica da Alemanha no período pós-Segunda Guerra Mundial. A segunda corresponde ao neoliberalismo estadunidense, formulado sobretudo a partir das contribuições da Escola de Chicago (Foucault, 2008).

Conforme o autor, ambas as correntes compartilham uma "crítica da racionalidade própria do excesso de governo", embora apresentem particularidades (Foucault, 2008, p. 445). Para ele a racionalidade neoliberal se desenvolve em duas direções complementares: de um lado, valoriza a concorrência como princípio organizador da economia, ainda que dependa da atuação estatal para estruturar e preservar o mercado; de outro, expande a lógica econômica para esferas tradicionalmente não econômicas, por meio da concepção de capital humano. Nesse sistema, o indivíduo passa a ser compreendido como portador de capital humano, devendo gerir a si mesmo segundo critérios de investimento, desempenho e competitividade (Foucault, 2008).

Ambas as correntes compartilham a defesa da concorrência como princípio organizador da vida econômica e social. Nesse contexto, o neoliberalismo contemporâneo busca difundir a lógica da concorrência para toda a sociedade, transformando o mercado em modelo de organização social e incentivando os indivíduos a se comportarem como empreendedores de si mesmos (Foucault, 2008).

Tal formulação é reproduzida na atualidade, inclusive no contexto da economia de plataformas, que concebe os trabalhadores como indivíduos independentes e autônomos, capazes de escolher livremente a atividade que desejam desempenhar. Nessa perspectiva, a liberdade de contratação e de organização do trabalho seria benéfica tanto para os indivíduos quanto para a própria dinâmica econômica, portanto, parte de pressupostos liberais (Abílio, 2021, p. 9).

A ascensão do pensamento neoliberal foi acompanhada por profundas transformações nas formas de organização do trabalho, favorecendo a flexibilização das relações laborais e o enfraquecimento dos mecanismos de proteção social e trabalhista (Dutra, 2020). Sob essa perspectiva, a figura do empreendedor de si mesmo, desenvolvida por Michel Foucault, ultrapassa o plano teórico e encontra expressão concreta nas dinâmicas contemporâneas do trabalho, em especial no contexto das transformações produtivas associadas à reestruturação do capitalismo.

Conforme destaca Attila Magno e Silva Barbosa (2011), a reestruturação produtiva ampliou a diversidade das formas de inserção laboral, reduzindo a centralidade do emprego assalariado tradicional e fortalecendo modalidades de trabalho flexíveis e precárias. Tal processo está diretamente relacionado à difusão de políticas neoliberais que incentivam a flexibilização das relações de trabalho e a diminuição do papel regulador do Estado.

Nesse cenário, a precarização deixa de constituir um fenômeno excepcional e passa a integrar estruturalmente a experiência laboral contemporânea. Segundo Barbosa (2011), os trabalhadores são continuamente expostos a situações de instabilidade e incerteza decorrentes da fragilização dos direitos historicamente vinculados ao trabalho assalariado e da crescente transitoriedade das novas formas de ocupação. Ao mesmo tempo, tais transformações produzem efeitos desmobilizadores sobre o coletivo dos trabalhadores, dificultando a construção de identidades coletivas e o fortalecimento de mecanismos de reivindicação e proteção social.

Nessa dinâmica, a narrativa do empreendedorismo tende a obscurecer as condições concretas de vulnerabilidade vivenciadas pelos trabalhadores. A aparente autonomia atribuída aos indivíduos convive com a transferência progressiva dos riscos econômicos da atividade

produtiva (Abílio, 2021), ao mesmo tempo em que enfraquece a percepção de pertencimento a uma coletividade de trabalhadores portadora de interesses comuns (Barbosa, 2011). Assim, a figura do empreendedor de si mesmo converte-se em importante mecanismo de legitimação da flexibilização das relações laborais e da redução das garantias sociais historicamente conquistadas.

É nesse cenário que se insere o fenômeno da uberização, analisado por Ludmila Costhek Abílio como uma das principais manifestações dessas transformações nas relações de trabalho. Segundo a autora, a uberização[5] constitui uma tendência global resultante de décadas de transformações políticas e econômicas, caracterizada pela crescente flexibilização das relações laborais e pelo enfraquecimento de garantias historicamente associadas ao trabalho assalariado (Abílio, 2021).

Nessa lógica, destaca-se a figura do "trabalhador *just-in-time*", cuja força de trabalho permanece constantemente disponível para ser mobilizada conforme a demanda do mercado, sem que lhe sejam asseguradas jornada mínima, renda estável ou continuidade da atividade laboral. Desse modo, parcela significativa dos custos e riscos econômicos anteriormente suportados pelo empregador passa a ser assumida pelo próprio trabalhador (Abílio, 2021).

Assim a uberização pode ser compreendida como um processo de reorganização das relações de trabalho marcado pela disponibilidade permanente, pela gestão algorítmica da atividade laboral e pela individualização dos riscos econômicos e sociais do trabalho. Como consequência, aspectos estruturais dessa dinâmica, como a dependência econômica do trabalhador e a ausência de garantias laborais, tendem a ser desconsiderados, ao passo que as limitações decorrentes dessa forma de trabalho são atribuídas ao próprio indivíduo, concebido como empreendedor de si mesmo (Abílio, 2020; Abílio 2021).

Nesse sistema parte do gerenciamento e da fiscalização do trabalho é transferida tanto aos consumidores quanto aos próprios trabalhadores, enquanto as plataformas mantêm formas centralizadas de controle sobre a prestação laboral (Abílio, 2020, De Stefano, 2016).

Ademais, Abílio (2020) ressalta que as empresas-aplicativo frequentemente se apresentam como meras intermediadoras[6] tecnológicas responsáveis pela aproximação entre oferta e demanda de serviços. Entretanto, na prática, tais plataformas operam novas formas de subordinação e controle do trabalho, ainda que sustentadas pelo discurso da autonomia e do

[5]Conforme Abílio (2021), embora o termo tenha se popularizado em razão da expansão da Uber, o fenômeno não se restringe a essa empresa, correspondendo a um processo mais amplo de reorganização das relações de trabalho.

[6]apresentam como meras intermediárias entre trabalhadores e clientes.

empreendedorismo individual. Conforme destaca a autora, esse argumento pode ser combatido a partir de dois elementos centrais:

> 1) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante, 2) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição. (Abílio, 2021, p. 10)

A autora também observa que a uberização promove um deslocamento da identidade profissional para uma lógica de trabalho marcada pela informalidade e pela desprofissionalização. Nesse modelo, o ingresso na atividade ocorre por mera adesão[7] às plataformas digitais, sem a exigência de qualificação profissional específica e com reduzida regulação das condições de trabalho (Abílio, 2021). Em consequência, a uberização revela não apenas transformações tecnológicas na organização do trabalho, mas também o aprofundamento de vulnerabilidades sociais decorrentes da fragilização de mecanismos de proteção jurídica e previdenciária. A autora sintetiza os principais elementos que caracterizam a lógica da uberização e da transferência dos riscos econômicos aos trabalhadores:

> Resumindo a ópera, nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes enxutas que se desvencilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador (Abílio, 2020, p. 115)

Feitas tais considerações, fica evidente que a narrativa da autonomia e do empreendedorismo impõe limites à proteção dos trabalhadores, uma vez que tais argumentos são frequentemente utilizados para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício. Entretanto, essa autonomia formal que lhe é atribuída convive com significativa dependência econômica e organizacional em relação às plataformas digitais. Como consequência, torna-se cada vez mais tênue a distinção entre trabalhador e empreendedor, especialmente em um contexto marcado pela expansão de políticas neoliberais e pelo aumento do desemprego (Abílio, 2021).

[7]Note que o termo adesão assume significado ainda mais profundo, já que se o trabalhador não é contratado ele não pode ser demitido, mas pode ser desligado (Abílio, 2021).

Conforme destaca Abílio (2021), a uberização permite que as empresas-aplicativo dispersem o trabalho sem abrir mão de seu controle. Nesse modelo, o trabalhador assume a posição de autogerente subordinado, responsabilizando-se pela gestão cotidiana de sua atividade e pelos riscos inerentes à prestação dos serviços, enquanto permanece submetido às regras e diretrizes estabelecidas pela plataforma.

A autora argumenta que as empresas definem aspectos centrais da prestação laboral, como os critérios de remuneração, a distribuição das demandas e as condições de acesso ao trabalho. Nesse sentido, a autora afirma que "a empresa-aplicativo detém o controle e a possibilidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda" (Abílio, 2021, p. 10).

Além disso, mecanismos como a gamificação e a remuneração por tarefa intensificam a disponibilidade permanente do trabalhador, configurando a figura do trabalhador *just-in-time*, remunerado apenas pelas atividades efetivamente realizadas. Para Abílio (2021), essa dinâmica reforça a responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso econômico e evidencia que a autonomia atribuída aos trabalhadores é, em grande medida, apenas aparente. Diante disso, a autora propõe a substituição da figura do empreendedor de si mesmo pela noção de trabalhador autogerente subordinado.

Tal formulação demonstra que o elemento central da discussão não reside na existência de uma autonomia efetiva, mas na transferência de parte do gerenciamento da atividade laboral ao próprio trabalhador, sem que isso implique perda do controle empresarial sobre a prestação dos serviços. Assim, embora administre sua atividade cotidiana, o trabalhador permanece submetido às diretrizes, aos critérios de distribuição das demandas e aos mecanismos de controle estabelecidos pelas plataformas digitais.

Portanto, o discurso do empreendedor de si mesmo produz relevantes repercussões jurídicas e sociais. Ao apresentar o trabalho em plataformas digitais como uma atividade autônoma, embora marcada por uma autonomia muitas vezes apenas formal, essa narrativa contribui para legitimar o afastamento dos mecanismos tradicionais de proteção trabalhista e previdenciária. Além disso, reforça uma lógica individualizante que transfere aos trabalhadores a responsabilidade por sua inserção econômica e social, favorecendo processos de precarização e enfraquecimento das garantias coletivas (Barbosa, 2011). Desse modo, o discurso empreendedor desempenha papel importante na justificação da flexibilização e da redução de direitos sociais historicamente assegurados aos trabalhadores.

2. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: PRECARIZAÇÃO, RISCOS E VULNERABILIDADES SOCIAIS

A expansão das plataformas digitais está diretamente relacionada ao fenômeno da chamada *Gig Economy*. Segundo De Stefano (2016), esse modelo econômico compreende diferentes modalidades de trabalho mediadas por plataformas digitais, destacando-se o *crowdwork* e o trabalho sob demanda. Enquanto o primeiro consiste na execução de tarefas por intermédio de plataformas *online* que conectam trabalhadores e contratantes em escala global, o segundo refere-se à prestação de serviços tradicionais, como transporte, limpeza e pequenas tarefas, intermediados por aplicativos que também exercem funções de organização, controle e gestão da força de trabalho. Nesse contexto, os trabalhadores passam a ser frequentemente apresentados como "parceiros" ou "microempreendedores" (Dallegrave Neto, 2023), sob discursos de autonomia, flexibilidade e empreendedorismo individual (Abílio, 2020; Grohmann, 2021).

Conforme Grohmann (2021), a plataformização do trabalho não afeta todos os sujeitos da mesma maneira, tratando-se, portanto, de um processo heterogêneo. Além dos diferentes contextos laborais, fatores como classe, raça e gênero influenciam diretamente as condições de trabalho, assim como as distintas temporalidades e espacialidades que caracterizam o trabalho digital. O autor sustenta, ainda, que, no Brasil, o "*gig*" não constitui propriamente uma novidade, mas uma norma permanente, imposta como estratégia de gestão da sobrevivência da classe trabalhadora. Nessa perspectiva, a principal inovação estaria na própria plataformização, que aprofunda os processos de flexibilização e precarização do trabalho, uma vez que promove a generalização de modos de vida historicamente associados às periferias, em consonância com as análises desenvolvidas por Abílio.

Ainda segundo Grohmann (2021), a necessidade de manter avaliações positivas, preservar a pontuação atribuída pelos aplicativos e alcançar determinadas metas tende a estimular jornadas prolongadas de trabalho, evidenciando mecanismos de controle que ultrapassam a aparente autonomia atribuída aos trabalhadores. Nesse mesmo sentido, De Stefano (2016) observa que a *Gig Economy* engloba não apenas o tradicional transporte por aplicativos, mas também diversas modalidades de trabalho mediadas por plataformas digitais. Nesse contexto, as plataformas não se limitam a intermediar o contato entre clientes e trabalhadores, sendo igualmente responsáveis por estabelecer regras de funcionamento, definir padrões de qualidade e mecanismos de controle, bem como determinar critérios de adesão e desligamento dos trabalhadores.

Tais características estão diretamente relacionadas ao conceito de gestão algorítmica, por meio da qual as plataformas exercem controle constante sobre a prestação dos serviços. Conforme observa Abílio (2020), parte desse controle é terceirizada aos próprios usuários, cujas avaliações influenciam os indicadores de desempenho dos trabalhadores. Entretanto, é a plataforma que define os critérios de avaliação e determina de que forma seus resultados impactam a atividade laboral, seja mediante incentivos e recompensas, seja por meio da restrição de oportunidades, aplicação de penalidades ou bloqueio de contas. Nesse contexto, a gamificação passa a integrar as formas contemporâneas de gestão do trabalho por meio da criação de metas, desafios e recompensas voltados ao aumento da produtividade.

Nessa mesma perspectiva, De Stefano (2016) sustenta que a classificação dos trabalhadores de plataformas como autônomos favorece a transferência de riscos e responsabilidades das empresas para os próprios trabalhadores. Dessa forma, as plataformas reduzem seus encargos relacionados à gestão da força de trabalho e podem se eximir de diversas obrigações tradicionalmente associadas às relações de emprego, incluindo garantias trabalhistas e mecanismos de proteção social. Além disso, contribuem para a redefinição das fronteiras da empresa, pois, embora os trabalhadores sejam formalmente apresentados como autônomos, a coordenação e a organização da atividade laboral permanecem centralizadas nessas organizações.

A tese central de De Stefano (2016) consiste em demonstrar que a *gig economy* não criou a precarização do trabalho, mas intensificou tendências já presentes no capitalismo contemporâneo, especialmente aquelas relacionadas à flexibilização das relações de trabalho, à transferência de riscos para os trabalhadores e à fragilização das formas tradicionais de proteção social.

Essa interpretação converge com a análise de Abílio (2020; 2021), para quem a aparente autonomia proporcionada pelas plataformas digitais frequentemente encobre novas formas de subordinação e precarização do trabalho. Nesse contexto, a lógica da plataformização do trabalho reorganiza as relações laborais por meio da flexibilização e da individualização das responsabilidades, intensificando as condições de vulnerabilidade social dos trabalhadores.

2.1 Expansão do trabalho em plataformas digitais no Brasil

Conforme Santos, Pereira e Campos (2026), o avanço da economia de plataformas no Brasil não ocorreu de forma isolada, mas em um contexto de profundas transformações no mercado de trabalho. Para os autores, as primeiras décadas do século XXI foram marcadas pela expansão do trabalho mediado por plataformas digitais e por mudanças legislativas relevantes, como a Reforma Trabalhista e a ampliação das hipóteses de terceirização, que alteraram significativamente a dinâmica das relações laborais. Nesse cenário marcado pela flexibilização das relações laborais e pelo avanço da plataformização do trabalho, novas formas de organização da atividade produtiva passaram a ocupar posição cada vez mais relevante na estrutura ocupacional brasileira, destacando-se a economia de plataformas, cujo crescimento relaciona-se com profundas alterações nas formas de contratar, gerir e prestar serviços.

Ademais, estudos apontam que houve um avanço da formalização do trabalho no Brasil entre o final da década de 1990 e o início da década de 2010. Entretanto, a partir desse período observou-se um processo de retração do emprego formal acompanhado pela ampliação do trabalho autônomo. Como consequência, aumentou o contingente de trabalhadores sem acesso às garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), grupo que apresenta maior vulnerabilidade econômica e social, com rendimentos mais baixos e maior exposição às oscilações do mercado de trabalho (Santos *et al*., 2026).

Nesse contexto de crescente flexibilização das relações laborais e expansão do trabalho autônomo, a economia de plataformas encontrou condições favoráveis para sua consolidação e crescimento no país.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), no terceiro trimestre de 2024, aproximadamente 1,7 milhão de brasileiros tinham como principal fonte de renda o trabalho realizado por intermédio de plataformas digitais. Esse contingente correspondia a 1,9% da população ocupada no setor privado. Observou-se, ainda, crescimento em relação a 2022, quando cerca de 1,3 milhão de pessoas exerciam atividades por meio de aplicativos, representando 1,5% do total de pessoas ocupadas no país.

Os dados também revelam expansão em todas as modalidades de trabalho mediadas por plataformas pesquisadas pelo IBGE, com destaque para as plataformas voltadas à prestação de serviços gerais ou profissionais, que registraram crescimento de 52,1% no período analisado. Entre os diferentes tipos de plataformas utilizadas como principal fonte de renda, os aplicativos de transporte individual de passageiros permaneceram como os mais

representativos, seguidos pelos aplicativos de entrega de alimentos, mercadorias e outros produtos. Em 2024, aproximadamente 964 mil pessoas tinham como atividade principal o transporte de passageiros, seja por aplicativo ou por táxi, o que correspondia a 58,3% do total de trabalhadores inseridos na economia de plataformas.

Vale mencionar que durante a pandemia da COVID-19 os impactos na categoria dos trabalhadores de plataformas digitais foram significativos, visto que continuaram a trabalhar, diante da necessidade de gerar renda. Pode-se destacar:

> Os efeitos da precarização do trabalho na saúde e qualidade de vida dos entregadores de aplicativos são significativos. Condições de trabalho como longas jornadas, exposição a situações de trânsito intenso e pressão por cumprimento de metas contribuem para o aumento do estresse físico e mental. Com a eclosão da pandemia de COVID-19, esses impactos foram ainda mais agravados. Os entregadores, considerados trabalhadores essenciais, viram-se obrigados a continuar operando em meio ao risco de contaminação pelo vírus, muitas vezes sem acesso adequado a equipamentos de proteção e protocolos de segurança, apesar de haver uma regulação nacional que aponta a responsabilidade das empresas de aplicativos (DIEESE, 2024, p. 13)

Os dados da PNAD Contínua (IBGE, 2024) evidenciam que a informalidade constitui uma característica marcante do trabalho mediado por plataformas digitais. No Brasil, a taxa de informalidade da população ocupada no Brasil é de 44,3%. Entre os trabalhadores de plataformas, contudo, esse percentual alcança 71,1%, índice significativamente superior ao observado entre os trabalhadores não plataformizados. Esses dados demonstram que a expansão da economia de plataformas tem ocorrido de forma estreitamente associada a formas de inserção laboral marcadas pela ausência de vínculos formais de trabalho.

GRÁFICO 1

Pessoas em situação de informalidade, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024.

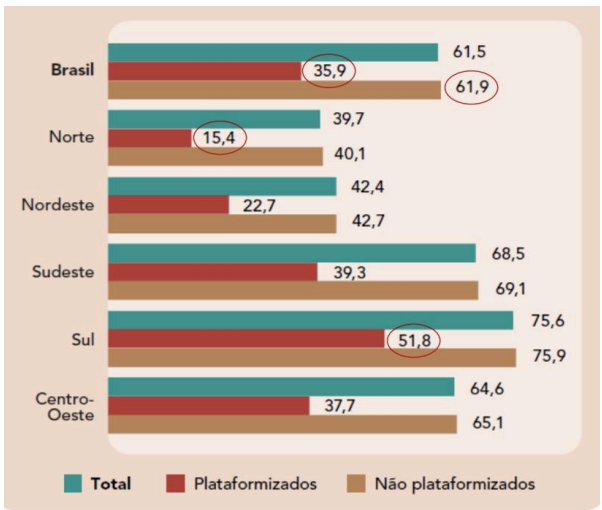
A disparidade entre os níveis de informalidade dos trabalhadores plataformizados e dos demais trabalhadores pode ser visualizada no Gráfico 1. O levantamento também aponta diferenças regionais relevantes. Entre os trabalhadores não plataformizados, as regiões Norte e Nordeste apresentaram os maiores índices de informalidade do país. Para fins da pesquisa, o IBGE considera informais os empregados do setor privado sem carteira assinada, os empregados domésticos sem carteira assinada, os empregadores sem registro no CNPJ, os trabalhadores por conta própria sem registro no CNPJ e os trabalhadores familiares auxiliares (IBGE, 2024).

Isso porque, a informalidade constitui um elemento historicamente estruturante da economia brasileira, marcada pela exclusão de parcela significativa dos trabalhadores das proteções sociais e trabalhistas instituídas pela legislação, o que contribui para a persistência das desigualdades sociais no país (Costa *apud* Santos *et al*., 2026). Assim, torna-se relevante compreender quem são os trabalhadores inseridos na economia de plataformas e quais características marcam sua participação nesse mercado de trabalho.

Ademais, dados do IBGE (2024) indicam que, embora tenha sido observado um aumento entre 2022 e 2024 de contribuição previdenciária, mais de 60% dos trabalhadores que exerciam atividades por meio de aplicativos de serviços permaneciam sem cobertura do instituto oficial de previdência social. Conforme se verifica na gráfico a seguir:

GRÁFICO 2

Pessoas que contribuíram para o INSS em qualquer trabalho, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024, p. 33

A pesquisa também evidencia diferenças significativas quanto ao perfil dos trabalhadores plataformizados. Entre os homens ocupados no setor privado, 2,7% exerciam atividades por meio de plataformas digitais como trabalho principal, enquanto entre as mulheres esse percentual correspondia a apenas 0,7% (IBGE, 2024). Como reflexo dessa disparidade, os homens representam 83,9% do total de trabalhadores de plataformas digitais, ao passo que as mulheres correspondem a apenas 16,1%, revelando o caráter fortemente masculinizado dessa modalidade de trabalho.

No que se refere à escolaridade, predominavam os trabalhadores com ensino médio completo ou ensino superior incompleto, que representavam 59,3% dos ocupados em plataformas digitais. Em contrapartida, pessoas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto correspondiam a apenas 9,3% desse grupo, percentual significativamente inferior ao observado entre os trabalhadores não plataformizados, entre os quais essa faixa representava 21,7% dos ocupados.

Quanto à faixa etária, a maior parte dos trabalhadores plataformizados encontra-se entre 25 e 39 anos, grupo que representa 47,3% do total, percentual superior ao observado entre os trabalhadores não plataformizados da mesma faixa etária. Assim, quase metade dos trabalhadores de plataformas digitais concentra-se nesse intervalo de idade. Entre os jovens de 18 a 24 anos, os plataformizados representam 10,9%, enquanto os não plataformizados correspondem a 13,9%, indicando menor participação relativa desse grupo etário na economia de plataformas. Já entre as pessoas de 40 a 59 anos, os plataformizados representam 36,2%, em comparação com 38,9% entre os não plataformizados, demonstrando também uma participação significativa.

No que se refere à raça/cor, 45,1% dos trabalhadores de plataformas se declararam brancos, enquanto 12,7% se declararam pretos e 41,1% pardos. Considerando conjuntamente os trabalhadores pretos e pardos, observa-se que a população negra corresponde a 53,8% dos trabalhadores inseridos na economia de plataformas, evidenciando sua presença majoritária nessa modalidade de trabalho.

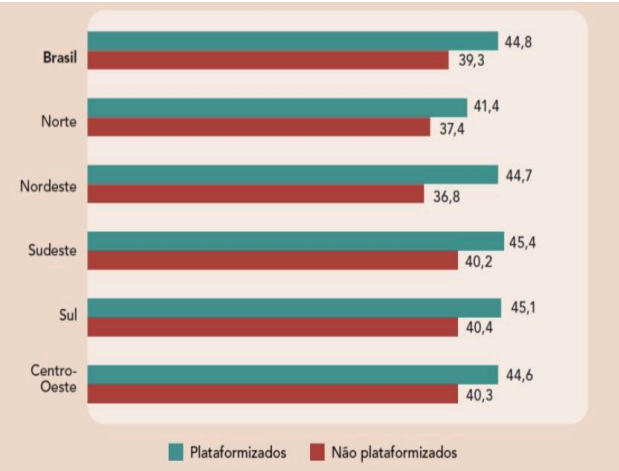
Além das características sociodemográficas, os dados revelam aspectos importantes das condições de inserção dos trabalhadores nas plataformas digitais. Entre as pessoas ocupadas por conta própria, 5,7% realizavam seu trabalho por meio de plataformas digitais em 2024, percentual superior ao observado nas demais posições na ocupação. Verifica-se

ainda uma forte concentração desses trabalhadores no grupamento de transporte, armazenagem e correios, que corresponde a 72,5% do total dos ocupados em plataformas digitais.

No que se refere à remuneração, os trabalhadores plataformizados apresentaram rendimento médio de R$15,40 por hora trabalhada, valor 8,3% inferior ao observado entre os trabalhadores não plataformizados, cujo rendimento médio foi de R$16,80 por hora. Paralelamente, esses trabalhadores possuíam jornada habitual de trabalho, em média, 5,5 horas mais extensa que a dos demais ocupados. O gráfico 3 apresenta a média de horas habitualmente trabalhadas por semana segundo a condição de trabalho por meio de plataforma digital no trabalho principal, permitindo visualizar de forma mais detalhada essa diferença de jornada.

GRÁFICO 3

Média de horas habitualmente trabalhadas por semana segundo a condição de trabalho por meio de plataforma digital no trabalho principal



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024, p. 28

Os dados apresentados no gráfico demonstram que os trabalhadores de plataformas digitais tendem a dedicar mais horas ao trabalho semanalmente do que os demais ocupados. Quando esse resultado é analisado em conjunto com o menor rendimento médio por hora trabalhada, observa-se um cenário em que a ampliação da jornada não necessariamente se traduz em melhores rendimentos. Tais elementos indicam a existência de condições de trabalho marcadas por longas jornadas e remuneração relativamente inferior, aspectos

frequentemente associados ao debate sobre a precarização do trabalho na economia de plataformas.

A partir desses dados, conclui-se que o perfil predominante do trabalhador de plataforma no Brasil é composto por homens, com idade entre 25 e 39 anos, em plena idade economicamente ativa, com baixa participação feminina e reduzida presença de idosos. Além disso, predominam trabalhadores com ensino médio completo ou superior incompleto, sendo a maioria composta por pessoas negras. Diante disso, é possível afirmar que a "atividade plataformizada é exercida como uma alternativa surgida diante da necessidade de geração de renda" (Carvalho e Nogueira, 2024, p. 186).

Tais dados evidenciam não apenas a expansão da economia de plataformas no Brasil, mas também sua crescente relevância na absorção da força de trabalho. Ao mesmo tempo, demonstram que a plataformização do trabalho não se distribui de forma homogênea entre os diferentes grupos sociais, apresentando características específicas quanto ao gênero, à faixa etária, ao nível de escolaridade e à composição racial dos trabalhadores. Além disso, os elevados índices de informalidade observados entre os trabalhadores de plataformas indicam que essa expansão tem ocorrido predominantemente à margem das formas tradicionais de proteção trabalhista e previdenciária. Diante desse cenário, torna-se necessário examinar de forma mais aprofundada as condições de trabalho e as vulnerabilidades que caracterizam a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho contemporâneo.

2.2 Riscos ocupacionais e acidentes de trabalho nas plataformas digitais

As consequências geradas pelas particularidades do trabalho mediado por plataformas digitais ultrapassam as esferas econômica e jurídica, impactando também a saúde e a segurança dos trabalhadores. Questões que influenciam o cotidiano laboral, como jornadas prolongadas, pressão por produtividade e imprevisibilidade dos ganhos, podem contribuir para o aumento dos riscos e acidentes relacionados a essa atividade. Assim, faz-se imperativo analisar os riscos ocupacionais presentes no trabalho em plataformas digitais, especialmente em um cenário marcado por proteção trabalhista e previdenciária deficitária.

A análise da segurança viária no Brasil evidencia que o transporte constitui um dos ambientes laborais mais expostos a riscos de acidentes e fatalidades. Dados apresentados no Atlas da Violência, produzido pelo Ipea e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, indicam que a mortalidade no trânsito permanece como um grave problema de saúde pública,

apresentando números que se aproximam daqueles observados nas mortes violentas intencionais. Embora tenham sido implementadas políticas nacionais e internacionais voltadas à redução desses índices, os dados mais recentes apontam para a manutenção de elevados níveis de mortalidade e para a retomada de uma tendência de crescimento nos últimos anos (IPEA; FBSP, 2025).

Entre os diferentes grupos de usuários das vias, os motociclistas destacam-se como as principais vítimas dos sinistros de trânsito. Segundo o Atlas da Violência, as mortes envolvendo motocicletas cresceram expressivamente nas últimas décadas, acompanhando a expansão da frota e da utilização desse meio de transporte. Em 2023, os acidentes com motocicletas representavam parcela significativa dos óbitos no trânsito em diversas unidades da federação, configurando um relevante problema de saúde pública. Estes dados assumem especial importância no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, uma vez que grande parte dos entregadores utiliza a motocicleta como principal instrumento de trabalho, permanecendo diariamente exposta aos riscos inerentes à circulação viária (IPEA; FBSP, 2025).

Os indicadores de mortalidade no trânsito demonstram que houve um aumento de 13,5% no total de óbitos registrados entre 2010 e 2019 em relação à década precedente. Mesmo quando considerada a taxa de mortalidade por 100 mil habitantes, verificou-se um aumento de 2,3%, evidenciando a manutenção de níveis elevados de mortes e o fracasso da meta de redução estipulada pela Primeira Década de Ação pela Segurança no Trânsito da Organização das Nações Unidas (IPEA[8]). No caso específico dos motociclistas, a situação mostra-se ainda mais preocupante. Entre 2010 e 2019, os usuários de motocicletas passaram a representar quase 40% das mortes no trânsito, resultado associado à expansão da frota e ao aumento da utilização desse veículo no transporte de pessoas e mercadorias. Os maiores avanços da mortalidade ocorreram até 2013, período de forte crescimento da frota. Embora tenha sido observada uma redução temporária dos óbitos entre 2014 e 2018, os índices voltaram a crescer entre 2019 e 2023, demonstrando a persistência dos riscos envolvidos na utilização da motocicleta como instrumento de trabalho e deslocamento (IPEA, 2025).

Além do crescimento da mortalidade, os sinistros envolvendo motocicletas também têm provocado aumento expressivo das lesões graves. Dados do Ipea indicam que o número de internações de motociclistas no Sistema Único de Saúde (SUS) passou de 15.614, em

[8]Para mais informações ver: https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13899-estudo-aponta-aumento-de-13-5-em-mortes-no-transito

1998, para 165.894, em 2024. Nesse mesmo ano, os acidentes com motocicletas responderam por aproximadamente 60% das internações decorrentes de sinistros de trânsito, percentual superior ao registrado para automóveis, apesar de estes possuírem uma frota quase três vezes maior. Tais dados evidenciam o elevado grau de severidade dos acidentes envolvendo motociclistas e os impactos sociais, econômicos e previdenciários decorrentes dessas ocorrências (IPEA, 2025).

A vulnerabilidade desses trabalhadores é agravada pela insuficiência da proteção previdenciária. Dados do IBGE (2025) demonstram que a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais não contribui para a Previdência Social, permanecendo à margem dos mecanismos formais de seguridade. Tal cenário revela uma contradição característica da economia de plataformas: enquanto o trabalho mediado por aplicativos se expande rapidamente, a cobertura social permanece limitada, expondo os trabalhadores aos riscos decorrentes de acidentes, afastamentos laborais e perda de renda sem a correspondente proteção estatal (Vieira, 2025).

No contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, a informalidade e a ausência de vínculo empregatício contribuem para a fragilização das condições de trabalho e para a ampliação da vulnerabilidade dos trabalhadores (Antunes, 2018). Assim, os elevados riscos ocupacionais a que esses indivíduos estão submetidos, somados à limitada cobertura trabalhista e previdenciária, evidenciam as contradições da economia de plataformas e revelam os obstáculos existentes para a garantia de condições compatíveis com o trabalho digno.

2.3 Gênero, divisão sexual do trabalho e precarização feminina

As transformações promovidas pela plataformização do trabalho não afetam todos os trabalhadores de maneira homogênea. Em razão de desigualdades historicamente construídas, determinados grupos sociais encontram-se mais expostos aos efeitos da precarização laboral e da insuficiência de proteção social. Nesse cenário, as mulheres trabalhadoras ocupam posição especialmente vulnerável, uma vez que as desigualdades estruturais de gênero historicamente presentes no mercado de trabalho tendem a ser reproduzidas e, em muitos casos, aprofundadas pelas dinâmicas da economia de plataformas.

2.3.1 A divisão sexual do trabalho

A compreensão das desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho exige a análise da divisão sexual do trabalho, entendida como a forma de organização social que atribui funções distintas a homens e mulheres. Segundo Hirata e Kergoat (2007), essa divisão associa os homens às atividades produtivas socialmente valorizadas e as mulheres às atividades de cuidado e reprodução social, frequentemente invisibilizadas e desvalorizadas.

Nesse contexto, as mulheres foram historicamente vinculadas à esfera doméstica e responsabilizadas pelo trabalho de cuidado, enquanto os homens ocuparam predominantemente os espaços produtivos e remunerados. Embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha se ampliado nas últimas décadas, permanece a desigual distribuição das responsabilidades domésticas e familiares, fenômeno que contribui para a manutenção de desigualdades econômicas e profissionais (Okin, 2008).

Dados da Organização Internacional do Trabalho demonstram que as mulheres realizam a maior parte do trabalho de cuidado não remunerado no mundo, dedicando significativamente mais tempo a essas atividades do que os homens (OIT, 2018). Essa realidade evidencia a permanência da chamada dupla jornada, caracterizada pela acumulação do trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e familiares, situação que amplia a vulnerabilidade feminina no mercado de trabalho.

2.3.2 O discurso da neutralidade e as desigualdades de gênero na economia de plataformas

No âmbito das plataformas digitais, as desigualdades de gênero manifestam-se sob novas formas. O trabalho intermediado por aplicativos costuma ser apresentado a partir de discursos que enfatizam a flexibilidade, a autonomia e o empreendedorismo individual, transmitindo a ideia de que todos os trabalhadores possuem as mesmas possibilidades de inserção e sucesso econômico. Contudo, essa percepção tende a desconsiderar desigualdades historicamente construídas, especialmente aquelas relacionadas às relações de gênero, que continuam influenciando as experiências e condições de trabalho das mulheres (Abílio, 2020).

Para muitas mulheres, a flexibilidade proporcionada pelas plataformas pode representar uma alternativa para conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e de cuidado. Contudo, essa mesma flexibilidade frequentemente está associada à

ausência de garantias trabalhistas, à instabilidade de rendimentos e à ampliação da disponibilidade exigida pelas plataformas.

Nesse sentido, Abílio (2020) destaca que diversos elementos atualmente associados à flexibilização do trabalho já estavam presentes em ocupações tradicionalmente femininas, marcadas pela indefinição entre tempo de trabalho e tempo privado, pela sobreposição entre espaço doméstico e atividade produtiva e pela ausência de mecanismos formais de proteção laboral. Conforme observa a autora, características como a disponibilidade permanente e a dificuldade de delimitação da jornada constituem elementos centrais tanto do trabalho feminino historicamente invisibilizado quanto das novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Dessa forma, a plataformização do trabalho não elimina as desigualdades históricas de gênero. Ao contrário, por meio dos discursos de autonomia, flexibilidade e empreendedorismo, tende a desconsiderar fatores estruturais que afetam homens e mulheres de maneira distinta. Consequentemente, essas desigualdades são frequentemente reorganizadas sob novas formas, reproduzindo vulnerabilidades já existentes e intensificando processos de precarização que atingem os grupos de maneiras diferentes.

2.4 Condições de trabalho e vulnerabilidades

De acordo com Santos *et al*. (2026), o aprofundamento das transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro durante a segunda década dos anos 2010 esteve associado à intensificação de processos de precarização laboral. Segundo os autores, medidas como a reforma trabalhista e a ampliação das possibilidades de terceirização favoreceram a expansão de formas de contratação marcadas por menores remunerações, jornadas mais extensas e enfraquecimento da organização coletiva dos trabalhadores, contribuindo para o agravamento das condições de trabalho no país.

No contexto das plataformas digitais, essa precarização se manifesta por meio da instabilidade dos rendimentos e da ampliação das jornadas de trabalho. A intensa concorrência entre trabalhadores, associada à remuneração dependente da demanda e da quantidade de tarefas realizadas, frequentemente leva ao prolongamento da jornada como estratégia para obtenção de renda suficiente. Além disso, a disponibilidade de tarefas em horários específicos e as oscilações da demanda podem limitar a efetiva liberdade de organização do tempo de trabalho, exigindo dos trabalhadores constante disponibilidade (De

Stefano, 2016; Carvalho e Nogueira, 2024). Nesse sentido, Carvalho e Nogueira (2024) identificam, entre os motoristas de transporte por aplicativo, o crescimento da participação daqueles que trabalham entre 49 e 60 horas semanais, evidenciando uma tendência de intensificação do tempo dedicado ao trabalho.

Nessa mesma perspectiva, Santos *et al.* (2026) sustentam que o prolongamento da jornada constitui uma manifestação da superexploração da força de trabalho, uma vez que amplia o tempo dedicado ao trabalho em detrimento dos períodos de descanso e recuperação. Segundo os autores, a busca por rendimentos suficientes frequentemente leva os trabalhadores a aceitarem a redução ou flexibilização de intervalos e períodos de repouso, transferindo para sua saúde os custos decorrentes dessa intensificação laboral. Os efeitos dessas condições de trabalho ultrapassam as questões relacionadas à remuneração e à jornada, alcançando outras dimensões da vida dos trabalhadores.

A experiência do trabalho mediado por plataformas digitais revelou limites importantes da promessa de autonomia frequentemente associada a esse modelo de negócio. Embora as plataformas tenham inicialmente sido percebidas como uma alternativa vantajosa para geração de renda, o aprofundamento das relações de trabalho e, especialmente, os efeitos da pandemia da Covid-19 evidenciaram a situação de vulnerabilidade desses trabalhadores. Essa vulnerabilidade manifesta-se em diferentes dimensões, abrangendo a precariedade das condições de trabalho, a ausência de transparência nas relações contratuais, a insegurança financeira e as limitações de proteção social oferecidas aos trabalhadores de plataformas (Delgado; Carvalho, 2021).

Conforme Oliveira (2021), a assimetria existente entre plataformas e trabalhadores também pode ser observada na definição das condições econômicas da prestação de serviços. Nesse sentido, destaca-se que alterações unilaterais promovidas pelas plataformas, especialmente em relação à política de preços e à remuneração dos trabalhadores, demonstram a existência de significativo poder diretivo empresarial. Ao mesmo tempo, evidenciam a posição de fragilidade econômica e jurídica dos trabalhadores, que frequentemente não dispõem de meios efetivos para contestar tais mudanças ou negociar condições mais equilibradas de prestação dos serviços.

Além dos aspectos materiais, a vulnerabilidade dos trabalhadores também possui dimensão social e subjetiva. Conforme ressaltado por Maciel (*apud* Dutra, 2020, p. 11), o trabalho ocupa papel central na construção da identidade individual e no reconhecimento social dos sujeitos. Dessa forma, a inserção no mercado de trabalho ultrapassa a mera obtenção de renda, constituindo elemento fundamental para a afirmação da dignidade e da

participação social dos indivíduos. Sob essa perspectiva, a proteção do trabalho representa também a proteção da própria dignidade humana, uma vez que o trabalhador se realiza e se reconhece socialmente por meio da atividade que desempenha.

No plano jurídico, a vulnerabilidade dos trabalhadores de plataformas tem contribuído para a retomada do debate em torno da dependência econômica como elemento relevante para a proteção trabalhista. A literatura aponta que esse conceito pode ser utilizado tanto como critério para o reconhecimento do vínculo empregatício quanto como fundamento para a ampliação da tutela trabalhista a trabalhadores que, embora não se enquadrem perfeitamente nos modelos tradicionais de subordinação, encontram-se em situação de fragilidade econômica. Nesse contexto, alguns autores defendem que a dependência econômica surge como alternativa às limitações da concepção clássica de subordinação, especialmente diante das novas formas de organização do trabalho características da economia de plataformas (Rêgo, 2021).

Nessa perspectiva, Rêgo (2021) argumenta que o aumento da autonomia formal conferida aos trabalhadores nas relações mediadas por plataformas digitais dificulta a identificação dos elementos tradicionais do vínculo de emprego. Por essa razão, a dependência econômica passa a ser considerada um importante instrumento de análise jurídica, permitindo compreender situações em que, apesar da aparente autonomia, o trabalhador permanece economicamente vinculado à atividade desenvolvida. Tal entendimento ganha relevância diante da crescente instabilidade e incerteza que marcam as relações de trabalho contemporâneas, aproximando-as de formas históricas de assalariamento nas quais a dependência econômica ocupava posição central para a compreensão da condição do trabalhador.

2.4.1 Controle algorítmico nas plataformas digitais

A gestão algorítmica constitui um dos elementos centrais da organização do trabalho em plataformas digitais. Segundo Grohmann (2020), esse modelo de gestão caracteriza-se pela utilização de sistemas automatizados capazes de supervisionar, monitorar e controlar remotamente a atividade dos trabalhadores. Nesse contexto, os algoritmos desempenham papel fundamental na distribuição de tarefas, no acompanhamento do desempenho e na tomada de decisões relacionadas à prestação dos serviços, assumindo funções tradicionalmente exercidas por supervisores humanos.

Entre as principais características desse modelo estão o monitoramento permanente do comportamento dos trabalhadores, a automatização de decisões e a reduzida transparência dos critérios utilizados pelas plataformas. Conforme destaca Grohmann (2020), os trabalhadores frequentemente não têm acesso às regras que orientam a distribuição das demandas, os sistemas de avaliação e eventuais penalizações, o que dificulta a compreensão e a contestação das decisões adotadas pelas empresas.

A organização do trabalho em plataformas digitais é fortemente marcada pela utilização de mecanismos tecnológicos de controle e gestão da força de trabalho. Nesse contexto, Grohmann (2021) destaca o fenômeno da "*taskificação"* do trabalho, caracterizado pela fragmentação das atividades em tarefas específicas intermediadas por plataformas digitais. Segundo o autor, essa dinâmica está associada ao modelo denominado heteromação, no qual trabalhadores realizam tarefas sob a coordenação de sistemas digitais que distribuem demandas, monitoram o desempenho e condicionam o acesso a novas oportunidades de trabalho. Como consequência, os trabalhadores frequentemente são incentivados a permanecer conectados por longos períodos, buscando manter avaliações positivas, alcançar metas estabelecidas pelas plataformas e garantir melhores possibilidades de remuneração.

Nessa mesma perspectiva, De Stefano (2016) observa que a *Gig Economy* possibilita às empresas o acesso a uma força de trabalho altamente flexível, acionada apenas quando necessário e remunerada exclusivamente pelo tempo efetivamente utilizado. Segundo o autor, essa lógica aproxima-se do modelo produtivo *just-in-time*, no qual os trabalhadores permanecem constantemente disponíveis para atender às demandas da plataforma, enquanto os riscos econômicos e os custos da inatividade são transferidos aos próprios prestadores de serviços.

Assim, é possível afirmar que a gestão algorítmica contribui para o controle dos trabalhadores de aplicativos, ao distribuir demandas, avaliações e realizar bloqueios e incentivos. Embora esses mecanismos contribuem para a ideia de autonomia dos trabalhadores, essa forma de gestão demonstra novas modalidades de supervisão do trabalho mediadas por tecnologias digitais.

3. A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS E EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

A organização do trabalho por meio de plataformas digitais caracteriza-se pela utilização de tecnologias que conectam trabalhadores, consumidores e organizações em

sistemas voltados à geração de valor. Inserido na lógica neoliberal, esse modelo tem se desenvolvido de forma acelerada, beneficiando-se da fragilidade regulatória estatal e das desigualdades sociais, fatores que contribuem para a ampliação da exploração laboral e para a intensificação da concorrência entre os trabalhadores (Salvagni *et al.*, 2025).

Diante disso, a crescente expansão das plataformas digitais trouxe à tona debates em diferentes países sobre sua necessária regulação. A fim de proteger as garantias e direitos desses trabalhadores, de forma alinhada às novas tecnologias. Assim, a análise das experiências internacionais mostra-se relevante para compreender os diferentes modelos adotados.

3.1 O modelo da Califórnia e o debate sobre classificação dos trabalhadores

Nos Estados Unidos, especialmente no Estado da Califórnia, o debate acerca da natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais ganhou destaque a partir do caso *Dynamex v. Superior Court of Los Angeles*, julgado em 2018. A decisão estabeleceu o denominado "teste ABC", segundo o qual a classificação do trabalhador como autônomo depende da demonstração de que ele atua sem subordinação ao contratante, desempenha atividade distinta do objeto principal da empresa e exerce sua atividade de forma independente e habitual. Na ausência desses requisitos, presume-se a existência de vínculo empregatício, ampliando a proteção conferida pelo Direito do Trabalho aos trabalhadores de plataformas (Almeida; Kalil, 2021).

Posteriormente, o Estado da Califórnia incorporou esse entendimento à legislação por meio da *Assembly Bill* 5 (AB 5), que passou a exigir que empresas como *Uber* e *Lyft* reconhecessem seus motoristas como empregados quando presentes os elementos previstos no teste. Decisões judiciais subsequentes reforçaram essa interpretação ao reconhecer que os motoristas desempenham atividades essenciais ao modelo de negócios dessas plataformas. Em reação, as empresas promoveram a aprovação da *Proposition* 22, norma que excluiu os trabalhadores de plataformas da aplicação da AB 5 e criou uma categoria intermediária de trabalhadores, embora sua constitucionalidade tenha sido posteriormente questionada perante o Poder Judiciário (Almeida; Kalil, 2021).

3.2 A Ley Rider da Espanha

Em decisão proferida em 2020 no caso *Rider vs. Glovo*, o Tribunal Supremo da Espanha reconheceu o vínculo de emprego entre entregadores e plataformas digitais ao verificar que a autonomia formal dos trabalhadores era limitada por mecanismos de controle exercidos pela empresa. Entre os elementos considerados relevantes estavam a gestão algorítmica da atividade, o monitoramento constante por GPS, os sistemas de avaliação de desempenho e a aplicação de penalidades relacionadas à disponibilidade do trabalhador. Para o Tribunal, tais fatores, somados à dependência econômica e à alienidade[9] dos frutos do trabalho, evidenciavam a presença de subordinação e justificavam o reconhecimento da relação empregatícia (FGV, 2021).

Após o precedente do caso julgado pelo Tribunal Supremo da Espanha, em 2021, foi aprovado o Real Decreto-lei 9/*2021,* popularmente chamado de *Ley Rider*, marco regulatório voltado ao trabalho em plataformas digitais de entrega. A principal inovação da norma foi o estabelecimento da presunção da relação de emprego entre os entregadores e as plataformas, garantindo a esses trabalhadores o acesso aos direitos trabalhistas e à proteção social assegurados aos empregados. Além disso, a legislação representou uma mudança significativa no enquadramento jurídico dos entregadores, que deixaram de ser considerados trabalhadores autônomos para serem presumidamente reconhecidos como empregados[10] (Rangel *et al.*, 2024).

A legislação espanhola também avançou na regulação da gestão algorítmica ao assegurar aos trabalhadores o direito de conhecer os parâmetros utilizados pelos sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões. Embora a implementação da norma tenha provocado impactos iniciais no mercado de entregas, como dificuldades de adaptação por parte das empresas e dos trabalhadores, observou-se posteriormente um processo de acomodação do setor às novas exigências regulatórias (Rangel *et al*., 2024). Nesse sentido, vale mencionar que:

> Enquanto a presunção do vínculo empregatício se aplica somente à categoria dos entregadores, garantindo a eles direitos como descanso e férias remuneradas, a disposição sobre transparência algorítmica se estende a todas as empresas que gerenciam trabalho por meio de algoritmos (FGV, 2021, p. 2).

[9]No caso *Rider x Glovo*, embora se discutisse um contrato de TRADE, subcategoria de trabalho autônomo, a verificação da alienidade foi essencial para o reconhecimento do vínculo, uma vez que esta se caracteriza como expressão do "trabalho por conta alheia", em oposição ao "trabalho por conta própria", típica do trabalho autônomo (FGV, 2021).

[10] Nos primeiros anos de vigência da Ley Rider, foram observadas dificuldades de adaptação no mercado, incluindo redução do número de entregadores ativos e alterações na organização dos serviços de entrega. Posteriormente, surgiram novos arranjos empresariais e o governo espanhol intensificou a fiscalização do cumprimento da norma, inclusive com medidas direcionadas a plataformas acusadas de manter trabalhadores em situação de falsa autonomia (Migalhas, 2025).

3.3 Uruguai

No Uruguai, as primeiras decisões relevantes acerca da natureza jurídica do trabalho prestado por meio de plataformas digitais reconheceram a existência de vínculo empregatício entre motoristas e a Uber. Os tribunais fundamentaram sua análise na Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos concretos prevalecem sobre as disposições contratuais formais. Nesse contexto, verificou-se que a empresa exercia significativo controle sobre a prestação dos serviços por meio da tecnologia, definindo unilateralmente preços, condições de trabalho e critérios de avaliação dos trabalhadores (Almeida; Kalil, 2021).

Ainda segundo os autores, as decisões também destacaram que a atividade desempenhada pelos motoristas estava integrada à organização produtiva da plataforma, sendo indispensável ao funcionamento do negócio. Além disso, observou-se que a Uber controlava aspectos essenciais da relação de trabalho, como a intermediação exclusiva do contato com os passageiros, a gestão do aplicativo, a imposição de regras para a execução das viagens e a possibilidade de aplicar sanções aos trabalhadores por meio de bloqueios ou desligamentos da plataforma.

Conforme Almeida e Kalil (2021) embora tenham sido identificados alguns elementos associados ao trabalho autônomo, os tribunais concluíram que prevaleciam os indícios característicos da relação de emprego, especialmente diante da limitada autonomia dos motoristas para organizar sua atividade econômica e da forte dependência em relação à plataforma digital.

Assim, conforme Rangel *et. al.* (2024), a regulamentação do trabalho realizado por meio de plataformas digitais do Uruguai foi proposta pelo Poder Executivo por intermédio de projeto de lei encaminhado ao Congresso Nacional, prevendo a possibilidade de contratação dos trabalhadores como empregados, sem afastar a admissão de vínculos autônomos quando compatíveis com as características da prestação dos serviços, semelhante ao entendimento do Chile discutido a seguir.

3.4 Chile

Segundo Rangel *et al.* (2024), em 2022 o Chile tornou-se o primeiro país da América Latina a estabelecer uma regulamentação específica para o trabalho realizado por meio de

plataformas digitais. A legislação reconheceu a possibilidade de os trabalhadores serem enquadrados como empregados ou autônomos, a depender das características da relação de trabalho, ao mesmo tempo em que instituiu um conjunto de direitos mínimos aplicáveis ao setor. Entre as principais medidas, destacam-se a exigência de contratos com regras claras sobre a prestação dos serviços, a garantia de acesso à proteção social mediante contribuição previdenciária, a fixação de parâmetros relacionados à remuneração e ao tempo de desconexão, bem como a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e o combate à discriminação algorítmica. Os pontos principais podem ser visualizados no quadro a seguir:

QUADRO 1

Principais aspectos da regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Chile

Eixo regulatório	**Principais previsões**
Contrato de prestação de serviços	Exigência de contrato formal contendo regras sobre condições de trabalho, remuneração, formas de contato, proteção de dados e tempo máximo de conexão
Obrigações tributárias	Plataformas devem exigir dos trabalhadores a comprovação do cumprimento de suas obrigações fiscais
Proteção social	Garantia de acesso à previdência social, assistência à saúde, seguro contra acidentes de trabalho, invalidez e pensão por morte, mediante contribuição
Proteções adicionais	Obrigação das plataformas de oferecer capacitação profissional e seguro para cobertura de danos a bens pessoais dos trabalhadores
Remuneração e jornada	Previsão de remuneração mínima por hora e garantia de período mínimo de desconexão de 12 horas contínuas em cada intervalo de 24 horas
Proteção de dados e algoritmos	Direito de acesso aos próprios dados, proteção da privacidade e vedação à discriminação algorítmica
Direitos coletivos	Reconhecimento do direito de organização sindical dos trabalhadores de plataformas digitais

Fonte: Elaborado pela autora com base em Rangel *et al*., 2024, pp. 17-18.

A norma também assegurou o direito de organização sindical, fortalecendo os mecanismos de representação coletiva dessa categoria. Dessa forma, a experiência chilena representa um marco regulatório na região ao estabelecer garantias trabalhistas e

previdenciárias para uma atividade que até então se encontrava em grande medida à margem da legislação laboral tradicional (Rangel *et al.*, 2024).

3.5 A Diretiva sobre trabalho em plataformas da União Europeia

Segundo o portal Migalhas (2025), a União Europeia foi o primeiro bloco econômico a estabelecer regras específicas para o trabalho mediado por plataformas digitais, por meio da Diretiva (UE) 2024/2831. A medida representou um importante avanço na construção de um marco regulatório para essa modalidade de trabalho, com o objetivo de assegurar melhores condições laborais aos trabalhadores. Entre suas principais inovações, destaca-se a criação de mecanismos de presunção da relação de emprego, permitindo a responsabilização das plataformas digitais quando presentes elementos indicativos de subordinação (Rangel *et al.*, 2024).

Nesse contexto, a regulamentação do trabalho em plataformas digitais tem buscado ampliar a proteção dos trabalhadores para além do reconhecimento formal do vínculo empregatício. Conforme sustentam Costa *et al*. (2025), as garantias relacionadas à gestão algorítmica devem ser asseguradas a todos os trabalhadores inseridos nesse modelo produtivo, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. Os autores destacam ainda que a Diretiva (UE) 2024/2831 instituiu uma presunção legal de vínculo empregatício em determinadas situações, atribuindo às plataformas o ônus de demonstrar a inexistência da relação de emprego. Em sentido semelhante, Rangel *et al*. (2024) observam que a proposta europeia buscou criar mecanismos de presunção da relação de emprego e formas de responsabilização das plataformas mesmo quando o vínculo empregatício não esteja formalmente reconhecido.

Além disso, a Diretiva (UE) 2024/2831 fortalece a proteção dos trabalhadores frente à gestão algorítmica, promovendo maior transparência nos sistemas automatizados utilizados pelas plataformas digitais. Nesse sentido, assegura aos trabalhadores o acesso a informações sobre os mecanismos de monitoramento e tomada de decisões automatizadas, estabelece salvaguardas relacionadas ao tratamento de dados pessoais e garante a possibilidade de revisão humana de decisões produzidas por algoritmos. Tais medidas reforçam a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e estão em consonância com o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (Costa *et al*., 2025; Rangel *et al*., 2024).

A proposta também previu mecanismos voltados à transparência na gestão algorítmica do trabalho, assegurando aos trabalhadores o acesso a informações sobre os

sistemas automatizados utilizados para monitoramento e tomada de decisões. Além disso, contempla salvaguardas relacionadas ao tratamento de dados pessoais e garante a possibilidade de revisão humana de decisões adotadas por meios automatizados (Rangel *et al.*, 2024).

Conforme observam Costa *et al*. (2025), a Diretiva (UE) 2024/2831 foi influenciada por experiências regulatórias já desenvolvidas em países europeus. Na Espanha, a decisão do Tribunal Supremo que reconheceu o vínculo empregatício entre entregadores e a plataforma *Glovo* contribuiu para a aprovação da denominada *Ley Rider*. Em Portugal, a Lei n. 13/2023 instituiu a presunção de contrato de trabalho para trabalhadores de plataformas quando presentes elementos característicos de subordinação, como controle da atividade, restrição da autonomia e exercício do poder diretivo pela empresa.

3.6 Outras experiências internacionais relevantes

Além das experiências já analisadas, outros países também têm buscado alternativas para regulamentar o trabalho em plataformas digitais e ampliar a proteção dos trabalhadores. Embora adotem modelos distintos, essas iniciativas evidenciam a crescente preocupação com a adequação das normas trabalhistas às novas formas de organização do trabalho.

3.6.1 Colômbia

Na Colômbia, as discussões sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais se concentraram na criação de uma categoria jurídica específica para os trabalhadores de aplicativos. A proposta busca conciliar a flexibilidade característica desse modelo de trabalho com a ampliação da proteção social, estabelecendo um regime intermediário entre o trabalho subordinado tradicional e o trabalho autônomo (Rangel *et al*., 2024)

Assim, em 2025 a Colômbia promoveu uma ampla reforma trabalhista destinada a fortalecer a proteção dos trabalhadores e atualizar as relações de trabalho às novas dinâmicas do mercado, por meio da lei 2.466/2025. Entre as mudanças introduzidas, a legislação passou a reconhecer que os trabalhadores de plataformas digitais podem ser enquadrados como empregados ou como prestadores de serviços independentes, a depender das características concretas da relação estabelecida. Essa classificação possui impactos diretos sobre as obrigações relacionadas à seguridade social e à proteção trabalhista (KPMG, 2025)

3.6.2 Reino Unido

No Reino Unido, a legislação trabalhista adota uma classificação intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, denominada *worker* (trabalhador), à qual são assegurados alguns direitos trabalhistas básicos, embora em extensão inferior à conferida aos empregados. Nesse contexto, uma decisão da Suprema Corte britânica, proferida em 2021, reconheceu que os motoristas da Uber deveriam ser enquadrados nessa categoria, em razão do grau de controle exercido pela plataforma sobre a prestação dos serviços. A decisão representou um importante precedente para o trabalho em plataformas digitais, ao afastar a classificação dos motoristas como autônomos e garantir-lhes direitos mínimos de proteção laboral, ainda que sem o reconhecimento integral da condição de empregados (Rangel *et al*., 2024).

3.6.3 Portugal

Em Portugal, a Lei n. 13/2023, chamada de Agenda do Trabalho Digno, introduziu uma regulamentação específica para o trabalho em plataformas digitais, tendo como principal inovação a criação de uma presunção legal de existência de contrato de trabalho. A legislação estabelece critérios relacionados ao controle exercido pela plataforma, como a definição da remuneração, a supervisão da atividade por meios tecnológicos ou algorítmicos, a limitação da autonomia do trabalhador e o exercício de poderes disciplinares. Verificados esses elementos, presume-se a existência de vínculo empregatício, independentemente da denominação atribuída pelas partes à relação jurídica. Além disso, a norma assegura aos trabalhadores de plataformas direitos típicos da relação de emprego, como remuneração mínima, férias, limites de jornada, proteção contra despedimento injustificado e cobertura em caso de acidentes de trabalho, bem como prevê sanções para situações de falsa autonomia (Dray, 2024).

Ao analisar as experiências internacionais de regulação do trabalho em plataformas digitais, observa-se uma tendência global de ampliação da proteção jurídica e social dos trabalhadores desse setor. Embora os países adotem soluções distintas, há convergência em torno de temas relevantes, como a subordinação algorítmica, a dependência econômica e os critérios para o reconhecimento de vínculos laborais. Tais questões contribuem

significativamente para o debate sobre a construção de um marco regulatório para o trabalho em plataformas digitais no Brasil.

4. A PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Como se observa, a plataformização do trabalho encontra-se em constante expansão. Nesse contexto, mostra-se necessária a regulamentação dos direitos trabalhistas e previdenciários aplicáveis aos trabalhadores de plataformas digitais. A insuficiência de mecanismos de proteção social para essa categoria pode comprometer a efetivação de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, especialmente aqueles relacionados à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à justiça social.

4.1 Direitos fundamentais e proteção social do trabalho

O artigo 1º da Constituição Federal estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nesse contexto, a Constituição brasileira apresenta uma natureza híbrida, pois, ao mesmo tempo em que assegura a livre iniciativa e a liberdade econômica, também atribui centralidade à proteção do trabalho humano. Dessa forma, a ordem constitucional exige a busca por um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico, a inovação tecnológica e a garantia de condições dignas de trabalho, especialmente no contexto das plataformas digitais.

Além disso, sendo a dignidade da pessoa humana um dos fundamentos da República, a ausência de garantias mínimas aos trabalhadores de plataformas pode representar um obstáculo à efetivação desse princípio constitucional. A precariedade das condições de trabalho, a insegurança econômica e a limitação do acesso à proteção social revelam tensões entre a realidade da plataformização e os valores consagrados pela Constituição de 1988.

O artigo 6º da Constituição Federal também merece destaque ao incluir o trabalho entre os direitos sociais fundamentais. O dispositivo estabelece que são direitos sociais, entre outros, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança e a previdência social. Assim, o trabalho não é compreendido apenas como uma atividade econômica, mas como um direito fundamental indispensável à promoção da cidadania e da dignidade humana.

O artigo 7º da Constituição Federal, que prevê um amplo conjunto de direitos destinados à proteção dos trabalhadores. Entre eles destacam-se o salário mínimo, as férias remuneradas, o décimo terceiro salário, a limitação da jornada de trabalho, o repouso semanal remunerado, a proteção contra despedida arbitrária, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o seguro contra acidentes de trabalho, a proteção à maternidade, o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a irredutibilidade salarial e a aposentadoria. Tais garantias assumem especial relevância diante das vulnerabilidades associadas a esse modelo de organização produtiva.

Por sua vez, o artigo 170 da Constituição Federal estabelece que a ordem econômica deve observar a valorização do trabalho humano e assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Assim, a livre iniciativa e a proteção do trabalho não constituem valores incompatíveis, mas fundamentos complementares que devem coexistir no desenvolvimento das atividades econômicas.

Com isso, os trabalhadores de plataformas digitais, conforme demonstram dados do IBGE, atuam predominantemente como trabalhadores por conta própria e, em muitos casos, em condições de informalidade. Nessa situação, parcela significativa desses trabalhadores permanece à margem dos mecanismos tradicionais de proteção trabalhista e previdenciária, o que contribui para a ampliação da vulnerabilidade social e econômica.

4.2 Ausência de regulação no Brasil e a perpetuação da precarização laboral

Segundo Nascimento e Duarte (2026), a controvérsia em torno do enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas digitais está diretamente relacionada à interpretação dos arts. 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Nesse contexto, a discussão envolve a busca por um equilíbrio entre a livre iniciativa, que fundamenta a atividade econômica das plataformas, e o valor social do trabalho, princípio que orienta a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Ainda para os autores, a uberização do trabalho caracteriza-se por uma profunda reestruturação das relações laborais, marcada pela transferência dos riscos e dos custos da atividade econômica para os trabalhadores. Na ausência de uma regulamentação específica capaz de estabelecer limites e garantias mínimas de proteção, as plataformas digitais tendem a operar sob modelos que reduzem suas responsabilidades em relação às condições de trabalho e à proteção social dos prestadores de serviços.

No Brasil, ainda não existe uma regulamentação específica e abrangente para o trabalho mediado por plataformas digitais, permanecendo controvérsias acerca do

enquadramento jurídico desses trabalhadores. Entre as iniciativas legislativas mais relevantes, destaca-se o Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024[11], encaminhado pelo Poder Executivo, que visa regulamentar a atividade dos motoristas de transporte individual por aplicativo mediante a criação de um regime jurídico próprio, distinto do vínculo empregatício previsto na CLT (Brasil, 2024).

O projeto reconhece a figura do trabalhador autônomo por plataforma, afastando requisitos como exclusividade e habitualidade, além de prever limites de conexão à plataforma, regras para desligamento e diretrizes voltadas à transparência, à redução dos riscos do trabalho, ao combate à discriminação e à garantia da liberdade sindical e da negociação coletiva (Brasil, 2024). Contudo, a proposta tem sido criticada por sua abrangência restrita, uma vez que não contempla os entregadores por aplicativo, além de enfrentar divergências quanto aos critérios de remuneração e proteção social (Porto; Araújo, 2024).

Também merece destaque o Projeto de Lei Complementar n.º 152/2025[12], que busca regulamentar os serviços de transporte de passageiros e de entrega de bens realizados por intermédio de plataformas digitais. A proposta define os trabalhadores como autônomos plataformizados e reforça a ausência de subordinação por meio da vedação à exclusividade, ao controle de jornada e à disponibilidade obrigatória (Brasil, 2025).

Em matéria previdenciária, o PLP n.º 152/2025 assegura a filiação desses trabalhadores ao Regime Geral de Previdência Social na condição de contribuintes individuais, atribuindo às plataformas a responsabilidade pela arrecadação e recolhimento das contribuições[13]. Embora a medida represente um avanço na ampliação da cobertura previdenciária, mantém a classificação dos trabalhadores como autônomos e afasta o reconhecimento do vínculo empregatício (Brasil, 2025).

A proposta, entretanto, tem sido alvo de críticas. Kalil (2026) sustenta que o projeto cria um modelo híbrido que assegura direitos inferiores aos previstos na legislação trabalhista e oferece proteção insuficiente diante da gestão algorítmica. Em igual sentido, o Ministério Público do Trabalho argumenta que o PLP parte da presunção de autonomia dos trabalhadores de plataformas, desconsiderando a possibilidade de subordinação exercida por mecanismos digitais de controle e fiscalização, o que poderia ampliar a descaracterização de vínculos

[11] Para mais informações ver em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243
[12] Para mais informações, ver em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2537739
[13] Art. 8, inc. IV, do PLP n. 152/2025.

empregatícios (MPT, 2026). Diante disso, Porto e Araújo (2024) defendem que a regulamentação do trabalho em plataformas deve adotar uma perspectiva protetiva capaz de assegurar direitos mínimos e reduzir situações de vulnerabilidade social.

4.3 Convenção n. 193 da OIT

Em resposta ao crescimento da economia de plataformas e aos desafios impostos pelas novas formas de organização do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho aprovou, em junho de 2026, a Convenção nº 193 sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas. O instrumento representa o primeiro marco normativo internacional especificamente voltado à promoção do trabalho decente na economia de plataformas e decorre do reconhecimento de que esse modelo produtivo, embora tenha ampliado oportunidades de geração de renda, desenvolvimento econômico e formalização de atividades, também evidenciou déficits significativos de trabalho decente, especialmente em razão da insuficiência de proteção social e das particularidades inerentes à gestão do trabalho por meio de plataformas digitais (OIT, 2026).

Nesse contexto, a Convenção buscou estabelecer parâmetros internacionais mínimos de proteção aplicáveis ao trabalho em plataformas digitais. Para tanto, disciplina temas como direitos fundamentais, saúde e segurança no trabalho, remuneração, proteção social, transparência algorítmica, proteção de dados pessoais e critérios para a correta classificação da relação jurídica entre plataformas e trabalhadores (OIT, 2026).

A Convenção nº 193 adota conceito amplo de trabalhador de plataforma digital, abrangendo toda pessoa que presta serviços mediante remuneração por intermédio de plataforma digital, independentemente da classificação jurídica atribuída à relação de trabalho. Ao afastar a classificação contratual como elemento determinante para a incidência das garantias convencionais, o instrumento privilegia uma abordagem material da prestação laboral, permitindo que a proteção alcance tanto trabalhadores reconhecidos como empregados quanto aqueles formalmente enquadrados como autônomos (OIT, 2026).

Dentre as inovações introduzidas pela Convenção, merece especial atenção o artigo 9º, que trata da classificação da situação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais. O dispositivo determina que os Estados adotem medidas para assegurar a correta qualificação da relação de trabalho, orientando que essa análise seja realizada principalmente com base nos fatos relacionados à prestação dos serviços, à forma de remuneração e aos demais elementos concretos da relação, consideradas as especificidades do trabalho por plataformas digitais

(OIT, 2026). Conforme destaca Machado (2026), o art. 9° reforça a importância da análise dos fatos concretos relativos à prestação e à remuneração do trabalho, resgatando o princípio da primazia da realidade como elemento central para a interpretação jurídica das relações laborais.

A Convenção também reconhece que os sistemas automatizados de tomada de decisão desempenham papel central na organização do trabalho em plataformas digitais. Por essa razão, estabelece que os trabalhadores devem ser previamente informados sobre a utilização de algoritmos capazes de monitorar, avaliar ou influenciar suas condições de trabalho, impondo aos Estados o dever de assegurar o uso responsável dessas tecnologias e compatível com os direitos fundamentais do trabalho (OIT, 2026)

Como forma de limitar os efeitos da gestão algorítmica, a Convenção prevê que trabalhadores afetados por decisões automatizadas tenham direito de obter explicação escrita sobre decisões relevantes, bem como de solicitar revisão humana, especialmente em hipóteses de suspensão de contas, bloqueios, retenção de pagamentos ou encerramento da relação contratual (OIT, 2026).

A aprovação da Convenção nº 193 da OIT representa importante avanço no debate internacional acerca da proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais. Embora o instrumento não imponha o reconhecimento automático do vínculo empregatício, estabelece parâmetros que privilegiam a análise da realidade da prestação dos serviços, além de disciplinar aspectos relacionados à gestão algorítmica, à transparência das decisões automatizadas e à garantia de direitos fundamentais no ambiente digital. Nesse contexto, a Convenção tende a influenciar não apenas futuras iniciativas legislativas, mas também a evolução da interpretação jurisdicional acerca das relações de trabalho desenvolvidas por intermédio de plataformas digitais (OIT, 2026). Por essa razão, a Convenção tem potencial para influenciar tanto futuras iniciativas legislativas quanto a evolução da interpretação jurisdicional brasileira.

Nos termos da Convenção nº 193, suas disposições somente se tornam juridicamente vinculantes para os Estados-membros que procederem à sua ratificação. Após esse procedimento, sua implementação poderá ocorrer por meio de leis, regulamentos, políticas públicas, negociações coletivas ou outros mecanismos compatíveis com o ordenamento jurídico e a prática nacional de cada Estado. Não obstante, mesmo antes da ratificação, a Convenção constitui importante parâmetro orientador para a elaboração de políticas públicas e para a atuação de governos, empregadores, trabalhadores e plataformas digitais de trabalho (OIT, 2026).

4.4 Jurisprudência brasileira sobre a regulação do trabalho por plataformas digitais

A ausência de legislação específica voltada à regulamentação do trabalho por plataformas digitais tem contribuído para intensos debates doutrinários e jurisprudenciais acerca da natureza jurídica dessa relação. A discussão sobre a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas concentra-se na análise dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente quanto à forma como esses elementos se manifestam nas novas dinâmicas laborais mediadas por tecnologias digitais. Nesse contexto, observam-se entendimentos divergentes tanto na Justiça do Trabalho quanto no Supremo Tribunal Federal acerca da caracterização do vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de plataforma

4.4.1 Tribunal Superior do Trabalho

A configuração da relação de emprego exige a presença dos seguintes requisitos: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. No debate acerca do trabalho por plataformas digitais, a subordinação é o elemento que gera maior controvérsia.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, observam-se posicionamentos divergentes acerca da caracterização do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Enquanto algumas decisões reconhecem a presença dos requisitos da relação de emprego, especialmente em razão da subordinação exercida por meio dos algoritmos e mecanismos de controle das plataformas, outras afastam esse enquadramento, atribuindo maior relevância à autonomia dos trabalhadores. Nessa perspectiva, sustenta-se que motoristas e entregadores possuem liberdade para definir quando, como e por quanto tempo prestarão seus serviços, circunstância que seria incompatível com a configuração do vínculo empregatício.

Entre as decisões que afastam o reconhecimento do vínculo empregatício, destaca-se o entendimento do TST no AIRR n. 11002-56.2022.5.03.0108[14]. Na ocasião, a Corte considerou que a autonomia do entregador para definir sua jornada, aceitar ou não as demandas disponibilizadas pela plataforma e assumir os custos inerentes à atividade

[14] TST, 4ª Turma, AIRR 11002-56.2022.5.03.0108, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 20/02/2024, DJET 23/02/2024

econômica afasta a caracterização da subordinação jurídica. Ademais, entendeu-se que a existência de regras de utilização da plataforma e de mecanismos de avaliação dos trabalhadores não configura, por si só, exercício do poder diretivo do empregador, mas representa medidas necessárias ao funcionamento do modelo de negócios desenvolvido pela empresa. Dessa forma, concluiu-se pela inexistência de vínculo de emprego entre o entregador e a plataforma digital (Brasil, 2024). Conforme se extrai da ementa:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE ENTREGADOR E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO QUE CONECTA OS PRESTADORES DE SERVIÇO E OS CLIENTES (IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO**.**
> 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre entregadores de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.
> 2. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.
> 3. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Ifood.com Agencia de Restaurantes Online S.A e os entregadores que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de entrega, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexiste a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo entregador para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do entregador em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do entregador pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo entregador; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o entregador, com os custos da prestação do serviço (manutenção da moto, combustível), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos).
> 4. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da entrega com o entregador credenciado, sendo o serviço prestado de

> entregador, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.
> 5. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o entregador e a empresa provedora do aplicativo.
> Agravo de instrumento desprovido.
> (TST, 4ª Turma, AIRR 11002-56.2022.5.03.0108, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 20/02/2024, DJET 23/02/2024)

Em sentido diverso, existem decisões que reconhecem a presença dos requisitos da relação de emprego nas atividades desempenhadas no contexto das economias de plataformas. Nesse contexto, no RR 459-86.2022.5.12.0061[15] (Brasil, 2023) entendeu-se que para o reconhecimento do vínculo empregatício em relações mediadas por plataformas digitais, devem ser observados os requisitos tradicionais previstos no Direito do Trabalho: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Conforme 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).
> 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista.
> 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, em razão da provável violação dos arts. 1°, III e IV, e 7°, *caput* , da Constituição Federal.
> 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento .
> II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA. TRANSPORTE VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS).
> 1 - Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir - independentemente da atividade exercida pelo empregador ou pela forma de gestão adotada pela empresa - a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade.
> 2 - Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à pessoalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível ou se há autorização para que se faça substituir livremente por outra pessoa.
> 3 - Para que o labor por meio de plataformas digitais seja considerado eventual - logo, sem habitualidade - , é imprescindível que o trabalho seja prestado como consequência de circunstâncias incertas ou imprevistas. Se, ao contrário, o trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse

[15] TST, 6ª Turma, RR 459-86.2022.5.12.0061, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 13/09/2023, DJET 15/09/2023

definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual. Afinal, a habitualidade não é definida somente pelo tempo de duração do trabalho ou pela quantidade de dias laborados ao longo da vigência do contrato, mas, sim, pela causa do trabalho, a qual resulta do interesse das partes pactuantes. Nessa linha, o art. 452-A, §§ 1° e 2°, da CLT faculta ao empregador definir os períodos de atividade do empregado intermitente, o que lhe outorga flexibilidade para organizar os fatores de produção de sua atividade empresária, sem que isso lhe enquadre como trabalhador eventual.

4 - Já no que diz respeito à subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta serviços). Essa contraposição origina a espécie denominada subordinação jurídica .

5 - Ressalta-se que 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 e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

6 - Nessa linha, tem-se o algoritmo, que é um meio informatizado, definido pelo art. 3°, I, da Resolução n. 332/2020 do CNJ , como " *sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico* ". As instruções nas quais se pautam a programação de um algoritmo de aplicativo de transporte não são originalmente criadas pelo próprio modelo de inteligência artificial, mas, sim, pelo sujeito que o elaborou, que determinará as instruções de acordo com sua finalidade.

7 - Como os algoritmos de aplicativos de transporte destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização , já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços de transporte. Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de transporte. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome.

8 - Da subordinação jurídica extrai-se o "poder de comando" do empregador que, em sua integralidade, contemplam o poder de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, de maneira a orientar os trabalhadores a prestar os serviços de maneira condizente com os limites regulamentares - e, nas plataformas de trabalho, com os algoritmos orientadores - estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante.

9 - Cabe ressaltar que a subordinação clássica e a "subordinação algorítmica ", embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando pelo empregador .

10 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3°, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação . Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos

programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista.
11 - É importante notar, ademais, que a possibilidade do trabalhador se vincular a mais de uma plataforma digital para exercer a mesma atividade ou de realizar outra atividade econômica, paralelamente à prestação de serviços por meio de aplicativos, não afasta a subordinação jurídica, uma vez que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego, tampouco da subordinação jurídica.
12 - A controvérsia sobre o vínculo de emprego de trabalhadores que prestação serviços por meio de plataformas digitais não é um debate observado tão somente no Brasil. A Comissão Europeia anunciou, em 9/12/2021, proposta de diretiva destinada a assegurar condições dignas aos trabalhadores que prestam serviços mediante plataformas digitais.
13 - Nessa mesma linha, o Tribunal Distrital de Amsterdã (Holanda) manifestou o entendimento de que a liberdade relativa assegurada aos motoristas não impede a configuração de "contrato de trabalho" (naquele ordenamento, equivalente ao contrato empregatício brasileiro). Ainda, a Corte Superior de competência trabalhista da Alemanha também conserva predominante jurisprudência no sentido de que os motoristas de aplicativos são empregados. Na mesma linha, na Bélgica , a Comissão Administrativa de regulamentação da relação de trabalho entendeu que " *tais organizações de trabalho obrigam o motorista a fornecer uma prestação inteiramente padronizada e são incompatíveis com a qualificação de relação de trabalho independente* ". No Uruguai , o Tribunal de *Apelaciones del Trabajo* , em junho de 2020, manteve sentença que reconhecia como empregado motorista de aplicativos. Em relação aos entregadores, há decisões reconhecendo o vínculo empregatício no Tribunal de Apelação do Chile e na *Fair Work Comission* na Austrália. Além disso, o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, no julgamento do RR-100353-02.2017.5.01.0066 (3ª Turma, DEJT 11/04/2022), cita julgados da Corte de Cassação francesa, Tribunal Superior de Justiça de Madri, Suprema Corte da Califórnia e decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia.
14 - No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais da 3ª, 6ª e 8ª Turmas.
15 - Diante desse contexto - e considerando ser incontroversa a prestação de serviços - cabia à reclamada o ônus de 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, por se tratar de fato impeditivo do direito do reclamante (art. 818, II, CLT).
16 - No caso dos autos , ficou consignado pelo Regional (fl. 1168) que o reclamante prestou serviços de forma pessoal. A reclamada exigiu que o reclamante enviasse dados pessoais e efetuasse a prévia realização de cadastro, a fim de obter autorização pessoal para laborar em conexão à plataforma digital por mantida e organizada pela reclamada. Além disso, não há qualquer registro fático de que o reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa no exercício de seu labor. Logo, é presente o requisito da pessoalidade.
17 - É também incontroverso (art. 374, III, CPC), o fato de o reclamante ter prestado serviços com o intuito de obter pagamento em dinheiro . Foi consignado pelo Regional (fls. 1167-1168) que as corridas eram pagas pelo passageiro de acordo com os valores unilateralmente fixados pela reclamada. Logo, é presente o requisito da onerosidade.
18 - A não eventualidade, em primeiro momento, não foi reconhecida pelo Regional sob o argumento de que o reclamante tinha flexibilidade para determinar os horários de início e término de sua jornada, bem como a duração concernente: a carga horária de cada dia era definida pelo próprio reclamante. Contudo, tal circunstância fática consignada pelo Regional, por si só, não é apta a afastar a presença da habitualidade na prestação dos serviços.
19 - No caso concreto, a causa do trabalho do reclamante é a existência de contrato previamente celebrado entre as partes, a fim de que o reclamante, no momento em que sentir necessário, inicie ou termine a prestação laboral. Ademais, a manutenção de cadastro pela reclamada e sua contínua fiscalização dos serviços prestados (por meio de controle de avaliações lançadas ao aplicativo) viabiliza a conclusão de que tal prestação laboral era permanentemente tutelada pelas partes. Não significa que o

> labor houvesse de ser contínuo, mas, sim, que a relação jurídica contratual mantida entre as partes era contínua (não há consignação fática de que o termo final era um elemento acidental do negócio jurídico celebrado). Portanto, é presente, também, o requisito da habitualidade (não eventualidade).
> 20 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que o reclamante passasse a prestar os serviços como motorista em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de transporte para a localidade de seu desejo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um "poder de comando" (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e "subordinação jurídica" (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor).
> 21 - O TRT consignou (fls. 1169-1170) que a reclamada estipulou regras procedimentais para que o reclamante, na condição de motorista, prestasse o serviço de transporte aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ademais, a reclamada exigia do reclamante, como motorista, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de transporte (fl. 1170) e, ainda, à fl. 1169, o Regional consignou que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada acarretava a aplicação de sanções aos motoristas, como o reclamante. Presente, portanto, a subordinação jurídica.
> 22 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.
> (TST, 6ª Turma, RR 459-86.2022.5.12.0061, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 13/09/2023, DJET 15/09/2023)

No contexto das plataformas, a pessoalidade se verifica quando o trabalhador não pode ser livremente substituído por terceiros, enquanto a habitualidade decorre da continuidade da relação contratual e do interesse permanente das partes na prestação dos serviços, não se restringindo à frequência ou à duração da atividade. No que se refere à subordinação, entendeu-se que ela pode ser exercida por meios tecnológicos, especialmente mediante algoritmos responsáveis por organizar, direcionar, monitorar e avaliar a prestação dos serviços, fenômeno denominado pela doutrina e pela jurisprudência como subordinação algorítmica.

Ademais, a possibilidade de recusar corridas, definir horários de trabalho ou atuar simultaneamente em outras plataformas não afasta, por si só, a existência de vínculo empregatício, uma vez que tais circunstâncias são compatíveis com formas flexíveis de contratação já reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro. No caso analisado, concluiu-se pela presença dos requisitos da pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, reconhecendo-se o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma digital (Brasil, 2023).

Os dois processos selecionados representam entendimentos divergentes do TST sobre o reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhadores plataformizados. Por um lado, o AIRR n. 11002-56.2022.5.03.0108 afasta o vínculo de emprego ao considerar que os trabalhadores de plataformas possuem autonomia. Em sentido contrário, o RR n. 459-86.2022.5.12.0061 reconhece a relação empregatícia ao identificar a presença dos

requisitos previstos na CLT, especialmente a subordinação. A escolha desses precedentes permite evidenciar a divergência jurisprudencial existente no TST, fator que contribuiu para a necessidade de uniformização da matéria pelo STF.

4.4.2 Supremo Tribunal de Federal

A crescente judicialização das relações de trabalho em plataformas digitais levou o Supremo Tribunal Federal a reconhecer a repercussão geral da matéria no Tema 1291. A discussão ultrapassa a análise de casos individuais, pois poderá estabelecer parâmetros para a definição da natureza jurídica dessas relações e para a aplicação dos direitos sociais aos trabalhadores de plataformas. Nesse cenário, a ausência de regulamentação específica tem sido apontada como fator de insegurança jurídica e de fragilização da proteção trabalhista e previdenciária desses trabalhadores.

No âmbito do STF, a matéria é discutida em processos que tratam da natureza jurídica da relação estabelecida entre plataformas digitais de transporte de passageiros e entrega de mercadorias e os respectivos motoristas e entregadores, destacando-se o Recurso Extraordinário n. 1.446.336, de relatoria do Ministro Edson Fachin, selecionado como paradigma do Tema 1291 da repercussão geral.

O referido recurso tem por objeto o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber, à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II e XIII; e 170, IV, da Constituição Federal. Nas instâncias trabalhistas anteriores, concluiu-se que estavam presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT para a caracterização da relação de emprego. Diante da relevância jurídica, econômica e social da discussão, o Supremo Tribunal Federal promoveu audiência pública com a participação das partes, entidades admitidas como *amici curiae* e especialistas, com o objetivo de aprofundar o debate sobre os impactos do trabalho em plataformas digitais (Brasil, 2024).

A divergência observada tanto na jurisprudência do TST quanto no âmbito do STF revelam que não existe consenso sobre a natureza jurídica do trabalho plataformizado. Essa indefinição reforça a necessidade de construção de um marco regulatório capaz de conferir maior segurança jurídica às empresas e assegurar proteção adequada aos trabalhadores inseridos nesse modelo de organização produtiva.

Nesse sentido, vale mencionar que a Convenção n. 193 da OIT para o ordenamento jurídico brasileiro já começou a produzir reflexos mesmo antes de eventual processo de ratificação. Exemplo disso é o despacho proferido pelo Ministro Edson Fachin, no âmbito do

Recurso Extraordinário afetado ao Tema 1291 da repercussão geral, por meio do qual determinou a retirada do processo da pauta de julgamento em razão da recente aprovação da Convenção durante a 114ª Conferência Internacional do Trabalho.

Na decisão, o relator reconheceu que a aprovação da Convenção constitui fato superveniente juridicamente relevante, nos termos do artigo 933 do Código de Processo Civil, destacando sua relevância internacional e seus possíveis impactos sobre a apreciação do recurso extraordinário. Em razão disso, determinou a retirada do processo da pauta e a intimação das partes e dos *amici curiae* para que se manifestassem acerca do novo instrumento internacional.

4.5 A vulnerabilidade previdenciária dos trabalhadores de plataformas

Conforme Siqueira e Smolenaars (2021) a expansão do trabalho por plataformas digitais tem sido associada ao aumento da vulnerabilidade social e previdenciária dos trabalhadores, em razão da ausência de condições estáveis de trabalho e da insuficiência de mecanismos de proteção.

Segundo Ibrahim (2015), a previdência social constitui um dos principais instrumentos de proteção contra os riscos sociais inerentes à condição humana e ao exercício do trabalho, assegurando meios de subsistência quando o indivíduo se encontra impossibilitado de prover sua própria manutenção. Sua finalidade não se limita à concessão de benefícios pecuniários, mas abrange a promoção da segurança econômica e da dignidade da pessoa humana diante de eventos como doença, incapacidade laborativa, maternidade, acidentes de trabalho e envelhecimento. Nesse sentido, a proteção previdenciária revela-se especialmente relevante para trabalhadores cuja sobrevivência depende diretamente da venda de sua força de trabalho, uma vez que a interrupção da atividade laboral implica, frequentemente, a imediata perda da renda necessária à subsistência

Argumentam Siqueira e Smolenaars (2021) que a Previdência Social, especialmente por meio do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), tem como finalidade assegurar proteção aos trabalhadores diante de riscos sociais como doenças, acidentes e velhice, garantindo a manutenção da renda em situações de vulnerabilidade. Seu funcionamento está fundamentado na filiação compulsória dos indivíduos que exercem atividade remunerada, mecanismo essencial para a sustentabilidade do sistema, uma vez que o financiamento dos benefícios decorre da solidariedade entre trabalhadores ativos e inativos.

No caso dos trabalhadores de plataformas digitais, a legislação atribui ao próprio trabalhador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias. Embora o Decreto n. 9.792/2019 tenha regulamentado essa questão para os motoristas de aplicativo, permanecem desafios relacionados à efetiva inclusão previdenciária dessa categoria. A atribuição da responsabilidade contributiva ao trabalhador, associada à instabilidade da renda e à ausência de mecanismos automáticos de recolhimento, pode contribuir para a exclusão previdenciária e dificultar o acesso aos benefícios assegurados pelo RGPS (Siqueira e Smolenaars 2021).

Os autores ainda argumentam que a pretensão de universalização da cobertura previdenciária encontra limites no próprio caráter contributivo do sistema, uma vez que a ausência de recolhimento impede o acesso aos benefícios previdenciários. Essa contradição afeta especialmente trabalhadores autônomos e pessoas em situação de vulnerabilidade econômica, que frequentemente enfrentam dificuldades para manter contribuições regulares, resultando em sua exclusão da rede de proteção social.

No contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, a insuficiência da cobertura previdenciária expõe os trabalhadores a um quadro acentuado de vulnerabilidade social. Embora desempenhem atividades essenciais para a dinâmica econômica contemporânea, muitos desses trabalhadores permanecem à margem de mecanismos eficazes de proteção social, assumindo individualmente os riscos inerentes à atividade desempenhada. Em casos de acidentes de trabalho ou doenças que impeçam o exercício da atividade, a ausência de proteção previdenciária adequada pode resultar não apenas na perda da capacidade laboral, mas também na supressão integral da fonte de renda, comprometendo a satisfação de necessidades básicas e a manutenção de condições mínimas de existência (Ibrahim, 2015).

O autor defende que essa realidade torna-se ainda mais preocupante quando se observa a dificuldade de acesso a benefícios previdenciários destinados justamente a mitigar os efeitos dos riscos sociais. A inexistência de cobertura efetiva ou a irregularidade contributiva pode impedir o recebimento de auxílio por incapacidade temporária durante períodos de afastamento por doença, bem como inviabilizar o acesso ao auxílio-acidente em situações de redução permanente da capacidade laborativa. Da mesma forma, a ausência de proteção adequada afeta direitos relacionados à maternidade, comprometendo a garantia de renda durante o período de afastamento necessário à gestação e ao cuidado com o recém-nascido. Ademais, a instabilidade das contribuições previdenciárias repercute

diretamente na formação do tempo contributivo necessário para a obtenção da aposentadoria, ampliando a insegurança quanto à proteção na velhice.

Dessa forma, a exclusão previdenciária dos trabalhadores de plataformas digitais não representa apenas uma limitação ao acesso a benefícios específicos, mas evidencia uma fragilização mais ampla da proteção social assegurada pelo Estado. Ao transferir integralmente ao trabalhador os riscos decorrentes da incapacidade, da doença, dos acidentes e do envelhecimento, esse modelo contribui para a perpetuação da insegurança econômica e social, contrariando os objetivos constitucionais da seguridade social e enfraquecendo a efetivação dos direitos fundamentais relacionados ao trabalho, à proteção social e à dignidade da pessoa humana (Ibrahim, 2015).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os impactos da plataformização do trabalho sobre a proteção trabalhista e previdenciária no Brasil, investigando de que forma as novas formas de organização do trabalho desafiam os mecanismos tradicionais de tutela jurídica dos trabalhadores.

Inicialmente, verificou-se que a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego permanece fundamental para a compreensão das controvérsias envolvendo o trabalho mediado por plataformas digitais. Embora os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício estejam consolidados na legislação trabalhista, sua aplicação às relações estabelecidas entre plataformas e trabalhadores continua sendo objeto de intenso debate doutrinário e jurisprudencial, especialmente em relação ao requisito da subordinação.

Também foi possível observar que a expansão da economia de plataformas está inserida em um contexto mais amplo de flexibilização das relações laborais e reestruturação produtiva. Nesse cenário, o discurso da autonomia e do empreendedorismo individual assume papel relevante na legitimação de formas de trabalho marcadas pela transferência dos riscos econômicos aos trabalhadores e pela redução das garantias tradicionalmente associadas ao emprego formal.

A análise dos dados examinados ao longo da pesquisa demonstrou que a economia de plataformas apresenta elevados índices de informalidade, jornadas extensas, rendimentos instáveis e baixa cobertura previdenciária. Além disso, constatou-se que parcela significativa desses trabalhadores permanece excluída dos mecanismos formais de proteção social, situação

que se torna ainda mais preocupante diante da exposição a riscos ocupacionais e acidentes de trabalho.

Verificou-se, ainda, que as plataformas digitais exercem formas de gerenciamento e controle da atividade laboral por meio de mecanismos algorítmicos capazes de influenciar a distribuição de tarefas, a remuneração e a permanência dos trabalhadores nos aplicativos. Tais características têm contribuído para o desenvolvimento de novas interpretações acerca da subordinação jurídica e para o fortalecimento do debate sobre a adequação das categorias tradicionais do Direito do Trabalho às transformações tecnológicas contemporâneas.

No âmbito regulatório, a pesquisa evidenciou que diferentes países vêm buscando construir respostas jurídicas para os desafios impostos pela plataformização do trabalho. Em contrapartida, o cenário brasileiro ainda se caracteriza pela ausência de regulamentação específica capaz de enfrentar de forma satisfatória as vulnerabilidades associadas a esse modelo de trabalho, circunstância que contribui para a manutenção de elevados níveis de insegurança jurídica e desproteção social.

Dessa forma, conclui-se que a plataformização do trabalho, embora represente uma importante transformação nas formas de organização da atividade produtiva, tem sido acompanhada pela intensificação de processos de precarização laboral e exclusão previdenciária. Nesse contexto, torna-se necessário o desenvolvimento de mecanismos regulatórios capazes de compatibilizar a inovação tecnológica com a efetivação dos direitos sociais, assegurando condições mínimas de proteção aos trabalhadores inseridos na economia de plataformas e preservando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção social.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/S0103-4014.2020.3498.008.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021. Disponível em: Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Acesso em: 15 mai. 2026.

ALMEIDA, Paula Freitas de; KALIL, Renan Bernardi. Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais: EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 20, 2021. Disponível em: Revista Ciências do Trabalho - artigo 284. Acesso em: 18 jun. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 121-140, fev. 2011. DOI: https://doi.org/10.1590/S0104-44782011000100008

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: Planalto – Emenda Constitucional nº 45/2004. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar n. 152/2025**. Regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados pelas empresas operadoras de plataforma digital. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2537739. Acesso em: 15 jun. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar n. 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243. Acesso em: 24 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: 24 jun. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre o PLP n.º 152/2025: regulamentação do trabalho plataformizado (transporte de passageiros, coleta e entrega de bens e outros tipos não especificados)**. Brasília, DF: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2026. Disponível em: Ministério Público do Trabalho – Nota Técnica sobre o PLP 152/2025. Acesso em: 19 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário n. 1.446.336/RJ (Tema 1291)**. Relator: Ministro Edson Fachin. Tribunal Pleno. Julgado em 1 mar. 2024. Publicado em 2 jul. 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. TST-RR-459-86.2022.5.12.0061**. Relatora: Desembargadora Convocada Eleonora Bordini Coca. 6. Turma. Brasília, DF, 13 set. 2023. Disponível em: Consulta Processual do TST. Acesso em: 24 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. AIRR-11002-56.2022.5.03.0108**. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. 4. Turma. Brasília, DF. Disponível em: Consulta Processual do TST. Acesso em: 24 jun. 2026

BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. **Quarta revolução industrial e direito do trabalho**. São Paulo: Almedina, 2022.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, v. 30, n. 77, p. 173-196, abr. 2024. DOI: https://doi.org/10.38116/bmt77/pdrt1. Acesso em: 16 jun. 2026.

CONFORTI, Luciana Paula. "Breque dos App's: greve ambiental e direito de recusa dos entregadores por aplicativos. *In*: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (org.). ***Plataformas digitais de trabalho:*** aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Enamatra), 2021. p. 98-177.

COSTA, Antonio Fojo; MONTANHANA, Beatriz Cardoso; COSTA, Sandra Morais de Brito. **Tema com repercussão geral 1291 do STF e a Diretiva Europeia (UE) 2024/2831: judicialização no Brasil e o princípio da vedação ao retrocesso social frente ao vetor da dignidade da pessoa humana**. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, v. 9, n. 1, 2025. Disponível em: https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/259. Acesso em: 22 jun. 2026.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Os novos modos de trabalhar e o injusto estigma da lei trabalhista. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 1, n. 1, p. 264–292, e019, 2023. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.1.2023.19. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/19. Acesso em: 18 mai. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho
plataformizado na perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho. In: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (org.). **Plataformas digitais de trabalho:** aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Enamatra), 2021. p. 34-53.

DE STEFANO, Valerio**. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"**. Geneva: International Labour Office (ILO), 2016. Disponível em: https://sl1nk.com/yx9avj0. Acesso em: 7 jun. 2026.

DIEESE. **Uberização do trabalho e condições de saúde e segurança**. Produto 5: 2ª Nota Técnica sobre Regulação do Trabalho em Plataforma. Projeto Fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e construção e aplicação de novos métodos para inclusão e revisão de ocupações na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). São Paulo: DIEESE, fev. 2024. Disponível em: Ministério do Trabalho e Emprego – Nota Técnica. Acesso em: 20 jun. 2026.

DRAY, Guilherme. AGENDA DO TRABALHO DIGNO: : a reforma portuguesa de 2023. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, *[S. l.]*, v. 6, n. 10, 2025. DOI: 10.70940/rejud4.2024.509. Disponível em: https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/509. Acesso em: 10 jun. 2026.

DUTRA, Renata Queiroz. Formação histórica do direito do trabalho. In: **Enciclopédia Jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbetes/formacao-historica-do-direito-do-trabalho/. Acesso em: 20 mai. 2026.

FGV – FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. **Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação. Regulação espanhola do trabalho em plataformas digitais:** diálogo social e governança algorítmica em foco. São Paulo: FGV Direito, 10 jun. 2021. (Briefing Temático, n. 6).

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica: curso dado no Collège de France (1978-1979)**. Edição estabelecida por Michel Senellart. Sob a direção de François Ewald e Alessandro Fontana. Tradução de Eduardo Brandão. Revisão da tradução de Claudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura**, São Cristovão, v. 22, n. 1, p. 106–122, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188. Acesso em: 30 maio. 2026.

GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=eAwxEAAAQBAJ. Acesso em: 8 jun. 2026.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle**.** Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: SciELO – Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Acesso em: 12 jun. 2026.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: PDF da PNAD Contínua. Acesso em: 22 jun. 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA); FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Atlas da violência 2025**. Brasília: Ipea/FBSP, 2025. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2025/05/atlas-violencia-2025.pdf. Acesso em: 16 jun. 2026.

KALIL, Renan Bernardi. **A hibridez precária: notas sobre o substitutivo do PLP 152/25**. JOTA, 6 jan. 2026. Disponível em: JOTA. Acesso em: 16 jun. 2026.

MACHADO, Sidnei. **Convenção 193 da OIT e o Tema 1.291:** a centralidade dos fatos na qualificação do trabalho em plataformas. Consultor Jurídico (ConJur), 22 jun. 2026. Disponível em: ConJur. Acesso em: 29 jun. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

MIGALHAS. *S***aiba como Europa vem regulando o trabalho em plataformas digitais**. Migalhas, 14 out. 2025. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/441643/saiba-como-europa-vem-regulando-o-trabalho-em-plataformas-digitais. Acesso em: 18 jun. 2026.

NASCIMENTO, Estéfane dos Santos; DUARTE, Icaro. RELAÇÃO DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHADOR DE APLICATIVOS E OS IMPACTOS NA CLT. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 12, n. 5, p. 1–13, 2026. DOI: 10.51891/rease.v12i5.27026. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/27026. Acesso em: 19 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convention concerning decent work in the platform economy:** International Labour Conference – 114th Session, Geneva, 2026. Genebra: OIT, 2026. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/record-decisions/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026. Acesso em: 29 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Como a nova Convenção nº 193 promoverá o trabalho decente na economia de plataformas?** OIT, 18 jun. 2026. Disponível em:

https://www.ilo.org/pt-pt/resource/artigo/como-nova-convencao-no-193-promovera-o-trabalho-decente-na-economia-de. Acesso em: 29 jun. 2026

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais de trabalho e dependência econômica: a precificação como controle! In: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (org.). **Plataformas digitais de trabalho:** aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Enamatra), 2021. p. 132-156.

OKIN, Susan Moller. "Gênero, o público e o privado". **Revista Estudos Feministas**, n. 16, vol. 2, 2008; pp. 305-332.
PORTO, Noemia. Novas estruturas de proteção ao trabalho. *In*: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (org.). **Plataformas digitais de trabalho:** aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Enamatra), 2021. p. 157-177.

PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 158-182, jul./set. 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.9. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/9. Acesso em: 19 jun. 2026.

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

RÊGO, Ana Ligyan de Sousa Lustosa Fortes do. A dependência econômica, o conceito espanhol de ajenidad e o reconhecimento da relação de emprego na economia de compartilhamento. *In*: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (org.). **Plataformas digitais de trabalho:** aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Enamatra), 2021. p. 7-21.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023

SALVAGNI, Julice; VERONESE, Marilia Veríssimo; FIGARO, Roseli. Plataformas digitais: o retrato contemporâneo da exploração no trabalho e os desafios à saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 50, eedsmsubj7, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2317-6369/23322pt2025v50edsmsubj7. Acesso em: 19 jun. 2026.

SANTOS, Marcell Machado dos; PEREIRA, João Vitor Silveira; CAMPOS, Bernardo Sávio. **Dependência e precarização do trabalho no Brasil contemporâneo**. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Brasília, v. 32, n. 81, p. 57-70, abr. 2026. DOI: http://dx.doi.org/10.38116/bmt81/nt3

SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; COSTA, J. (Org.). **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: Ipea, 2022.

SIQUEIRA, Gabriela Porto; SMOLENAARS, Claudine Costa. **A inclusão previdenciária dos trabalhadores de plataformas digitais**. Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade, Criciúma, v. 3, 2021. Disponível em: Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade. Acesso em: 24 jun. 2026.

VIEIRA, Erick Marques. Trabalho digital e proteção social no Brasil: a invisibilidade previdenciária na era das plataformas e do teletrabalho. **Revista ANPPREV de Seguridade Social (RASS)**, v. 2, n. 2, p. 1-21, 2025. DOI: 10.70444/2966-330X.v2.n2.008.