



UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

UBERIZATION OF WORK: CONSEQUENCES IN THE LABOR AND SOCIAL SECURITY SPHERE

Danilo Gomes Dos Santos
danilo.gomes14.dg@gmail.com

RESUMO

Este trabalho tem como tema a uberização do trabalho e suas consequências no âmbito trabalhista e previdenciário no Brasil. Esse fenômeno surge como reflexo da reconfiguração das relações laborais na era digital, marcado pela intermediação de serviços por plataformas, especialmente nos setores de transporte, entrega e serviços sob demanda. Entretanto, esses trabalhadores não possuem acesso às garantias e direitos típicos de uma relação formal de emprego. O problema central da pesquisa consiste em compreender de que forma a uberização impacta a efetividade dos direitos trabalhistas e previdenciários desses profissionais no Brasil, além de analisar se o atual ordenamento jurídico é capaz de oferecer proteção adequada ou se demanda atualização normativa. A relevância do tema decorre dos profundos impactos sociais, econômicos e jurídicos causados por esse modelo, que tem ampliado a precarização das relações de trabalho e colocado milhares de trabalhadores em situação de desproteção. O objetivo geral é analisar os efeitos da uberização nas relações trabalhistas e na seguridade social, identificando os principais desafios jurídicos e propondo alternativas para garantir os direitos desses trabalhadores. Como objetivos específicos, busca-se compreender o conceito de uberização, investigar formas de subordinação nas plataformas, analisar os efeitos da ausência de vínculo formal e avaliar os impactos previdenciários. O trabalho propõe refletir sobre soluções que permitam alinhar os avanços tecnológicos com a efetivação dos direitos sociais, preservando a dignidade do trabalhador e evitando que a inovação seja instrumento de precarização.

Palavras chaves: Uberização; Plataformas digitais; Precarização do trabalho; Direito trabalhista e Previdência social.

ABSTRACT

This paper addresses the uberization of work and its consequences for labor and social security in Brazil. This phenomenon arises as a reflection of the reconfiguration of labor relations in the digital age, marked by the intermediation of services by platforms, especially in the transportation, delivery, and on-demand services sectors. However, these workers lack access to the guarantees and rights typical of a formal employment relationship. The central problem of the research is to understand how uberization impacts the effectiveness of labor and social security rights for these professionals in Brazil, in addition to analyzing whether the current legal system is capable of offering adequate protection or whether it requires regulatory updates. The relevance of the topic stems from the profound social, economic, and legal impacts caused by this model, which has increased the precariousness of labor relations and left thousands of workers unprotected. The overall objective is to analyze the effects of uberization on labor relations and social security, identifying the main legal challenges and proposing alternatives

to guarantee the rights of these workers. The specific objectives of this study are to understand the concept of uberization, investigate forms of subordination on platforms, analyze the effects of the lack of formal employment relationships, and assess the social security impacts. The study proposes reflection on solutions that align technological advances with the implementation of social rights, preserving workers' dignity and preventing innovation from becoming a tool for job insecurity.

Keywords: Uberization; Digital Platforms; Job Insecurity; Labor Law and Social Security.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a uberização do trabalho e suas consequências no âmbito trabalhista e previdenciário, fenômeno que emerge como uma das principais expressões da reconfiguração das relações laborais na contemporaneidade. Trata-se de um modelo de organização do trabalho mediado por plataformas digitais, que intermedeiam a prestação de serviços, especialmente nos setores de transporte, entrega e serviços sob demanda, sem, contudo, assegurar aos trabalhadores os direitos típicos de uma relação formal de emprego.

O problema central que orienta esta pesquisa consiste na seguinte indagação: De que forma a uberização do trabalho impacta a efetividade dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores inseridos nesse modelo no Brasil? A partir dessa problemática, busca-se compreender se o atual ordenamento jurídico é suficiente para garantir proteção social a esses trabalhadores ou se há a necessidade de uma adaptação normativa que acompanhe as transformações provocadas pela economia digital.

A relevância deste estudo justifica-se pelo fato de que a uberização do trabalho representa um desafio não apenas jurídico, mas também social e econômico, afetando diretamente milhares de trabalhadores brasileiros que se encontram desprovidos de proteção laboral mínima e de seguridade social. O crescimento exponencial do trabalho via plataformas intensificou a precarização das relações de trabalho no país, o que torna urgente uma análise crítica e aprofundada sobre os seus impactos.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os efeitos da uberização do trabalho no âmbito das relações trabalhistas e previdenciárias no Brasil, identificando os principais desafios jurídicos e propondo alternativas para efetivar a proteção social desses trabalhadores. Como objetivos específicos, pretende-se: Examinar o conceito de uberização e suas características jurídicas e sociais; Investigar as formas de subordinação presentes no trabalho mediado por plataformas digitais; Analisar as consequências da ausência de vínculo formal sobre os direitos trabalhistas desses profissionais; Avaliar os impactos da uberização sobre a sustentabilidade do

sistema previdenciário brasileiro; Apontar possíveis soluções legislativas ou interpretativas que garantam efetividade aos direitos fundamentais desses trabalhadores.

Diante desse contexto, o presente trabalho se propõe não apenas a compreender os desafios impostos pela uberização, mas também a refletir sobre os caminhos possíveis para assegurar que os avanços tecnológicos não sirvam como instrumento de precarização, mas sim como vetor de promoção da dignidade do trabalhador e de efetivação dos direitos sociais.

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS JURÍDICAS E SOCIAIS

O fenômeno denominado “uberização” do trabalho constitui uma das expressões mais significativas das profundas transformações que vêm ocorrendo nas dinâmicas laborais no contexto contemporâneo. A expressão remete à empresa Uber, cujo modelo de negócios tornou-se paradigmático ao representar a intermediação de serviços por meio de plataformas digitais. Contudo, rapidamente esse termo passou a extrapolar os limites da referida empresa, abrangendo uma lógica mais ampla de organização produtiva, baseada em tecnologias digitais, aplicativos e algoritmos que conectam prestadores de serviço e consumidores de maneira instantânea. Nesse novo arranjo, o papel do empregador tradicional é substituído por uma interface tecnológica que, embora negue a existência de um vínculo formal de emprego, assume funções típicas de comando, controle e avaliação do trabalho executado.

A característica central da uberização reside na transferência de responsabilidades historicamente atribuídas ao empregador para o trabalhador. Isso inclui desde os custos operacionais até os riscos inerentes à atividade econômica. As empresas de plataforma, ao se autodeclararem como provedoras de tecnologia, pretendem afastar qualquer responsabilização jurídica decorrente da relação de trabalho. Tal postura, porém, revela uma reconfiguração da subordinação jurídica, antes explícita nas ordens diretas do empregador, e agora mascarada sob os mecanismos automatizados de controle, gestão algorítmica e avaliação constante de desempenho. A retórica da liberdade contratual, da autonomia e do empreendedorismo pessoal, amplamente empregada por essas corporações, esconde, na verdade, um cenário de crescente precarização das relações laborais e de intensificação do trabalho humano sob novas formas de dominação.

Como pontua Ricardo Antunes, a uberização representa a articulação de três elementos estruturantes: informalidade, intermediação digital e exploração intensificada da força de trabalho, tudo isso revestido pelo discurso da autonomia individual. Para o autor, trata-se de

“um processo que articula a informalidade, a intermediação digital e a exploração intensificada do trabalho, mascarada sob o discurso da autonomia e do empreendedorismo”¹. Nesse modelo, o trabalhador, embora juridicamente considerado autônomo, é compelido a manter-se conectado, disponível e produtivo em tempo integral, submetido a avaliações constantes por parte dos usuários e algoritmos das plataformas. Esse novo modelo, portanto, reconfigura a lógica da subordinação, tornando-a mais difusa, porém ainda presente de maneira incisiva.

Entre as características mais marcantes desse tipo de prestação de serviços, destaca-se a chamada flexibilidade contratual assimétrica. Em tese, os trabalhadores vinculados a essas plataformas têm liberdade para decidir seus horários, rotas e jornadas de trabalho. Todavia, essa suposta liberdade está condicionada por mecanismos algorítmicos que premiam os mais ativos e penalizam aqueles que recusam tarefas ou se desconectam com frequência. Assim, forma-se um ciclo de dependência operacional, em que a sobrevivência econômica do trabalhador depende da adesão incondicional às demandas da plataforma, evidenciando uma flexibilidade apenas aparente. Como bem observa Leonardo Schmidt “A autonomia do trabalhador de plataforma é constantemente tensionada por sistemas de pontuação, ranqueamento e metas implícitas que condicionam seu acesso ao trabalho, configurando uma subordinação algorítmica disfarçada de liberdade contratual”².

Outro elemento distintivo é o conceito de subordinação algorítmica, expressão utilizada para descrever o controle exercido pelas plataformas sem ordens humanas diretas, mas por sistemas automatizados de gestão do trabalho. De acordo com Valerio De Stefano, “os algoritmos funcionam como uma nova forma de subordinação, onde não há ordens humanas diretas, mas há controle permanente e automático sobre o trabalhador”³. A gestão algorítmica se dá por meio da coleta de dados, do monitoramento constante do desempenho e da aplicação de sanções automatizadas, como rebaixamento na visibilidade ou suspensão da conta. Embora não se encaixe na definição clássica de subordinação prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, tal controle revela-se ainda mais rigoroso e invasivo do que aquele exercido em relações formais de emprego.

¹ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 10. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 72.

² SCHMIDT, Leonardo. “Subordinação algorítmica e trabalho digital: uma análise crítica do controle exercido pelas plataformas.” Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 48, n. 223, 2022, p. 99.

³ DE STEFANO, Valerio. “Subordinación y control en la economía de plataformas: el rol de los algoritmos.” Revista Latinoamericana de Derecho Social, n. 27, 2018, p. 91.

Adicionalmente, verifica-se uma clara transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador. Cabe a este arcar com todos os custos operacionais, como combustível, manutenção de veículos, aquisição de equipamentos, impostos e até encargos previdenciários. Em contrapartida, não possui qualquer proteção social, ficando excluído do acesso a benefícios trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, licença médica ou maternidade, entre outros. Trata-se de uma precarização estrutural, travestida de inovação tecnológica.

A retórica empresarial que qualifica esses trabalhadores como “parceiros” ou “microempreendedores” é fundamental para naturalizar essa nova lógica de exploração. Como observa Valdete Souto Severo, “essa retórica da liberdade e da autonomia esconde uma relação de extrema desigualdade, onde quem detém o controle econômico impõe condições sem qualquer negociação efetiva”⁴. Essa desigualdade estrutural está no centro das relações entre plataformas digitais e trabalhadores, configurando um cenário em que os direitos sociais são relativizados em nome da inovação e da competitividade.

Maurício Godinho Delgado alerta para o risco de se considerar as plataformas digitais como espaços neutros. Segundo ele, “as plataformas digitais não são ambientes neutros; nelas se desenvolve um controle rigoroso sobre a prestação do trabalho, com níveis de monitoramento e avaliação muitas vezes superiores aos do modelo tradicional”⁵. Em outras palavras, a ausência de ordens diretas não implica ausência de subordinação. Pelo contrário, o controle exercido pelas plataformas é mais silencioso, mas igualmente eficaz. Esse novo formato impõe à doutrina e à jurisprudência o desafio de reinterpretar os elementos configuradores da relação de emprego diante da mutação tecnológica.

Segundo o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”⁶. A expressão “dependência” tem sido interpretada, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, como sinônimo de subordinação jurídica. Essa subordinação é, portanto, um dos elementos essenciais para a configuração do vínculo empregatício. No entanto, diante da transformação digital das relações de trabalho, torna-se

⁴ SEVERO, Valdete Souto. A desconstrução do Direito do Trabalho: os impactos da reforma trabalhista e da uberização. São Paulo: LTr, 2019, p. 115.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. Ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 221.

⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

necessário ressignificar esse conceito, a fim de que abarque novas formas de controle e de prestação de serviços.

A esse respeito, Sergio Gamonal Contreras e Cesar Rosado Marzán asseveram que “a economia de plataformas não elimina a relação de trabalho; ao contrário, a encobre sob a aparência de trabalho autônomo, criando um novo tipo de subordinação disfarçada e desprotegida”⁷. Essa análise permite concluir que o discurso de autonomia, frequentemente utilizado pelas empresas de plataforma, não passa de um véu ideológico, que oculta a permanência de relações de dependência econômica e técnica, típicas das formas de trabalho subordinado.

Dessa forma, é possível afirmar que a uberização não consiste apenas em uma inovação tecnológica ou em uma reorganização da cadeia produtiva. Trata-se, antes, de uma mutação estrutural das relações de trabalho, que acarreta profundas consequências sociais, jurídicas e econômicas. O avanço desse modelo evidencia a necessidade urgente de atualização do arcabouço jurídico trabalhista, que deve ser capaz de reconhecer as novas formas de subordinação, proteção e dignidade do trabalho humano. Juristas, legisladores e a sociedade civil têm, diante de si, o desafio de pensar um Direito do Trabalho do século XXI, que incorpore a realidade tecnológica sem abdicar da função protetiva que o caracteriza.

FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE SUBORDINAÇÃO: O CONTROLE ALGORÍTMICO

A evolução do trabalho no Brasil percorre diferentes regimes de exploração da força laboral, desde o período colonial até a atualidade digital. Inicialmente, o trabalho no país foi marcado pela escravidão, em que o trabalhador africano era tratado como propriedade. Como destaca Lilia Schwarcz, “a escravidão foi o motor da economia colonial, estruturando toda a lógica social e produtiva do Brasil por mais de três séculos”⁸.

Com a abolição da escravidão em 1888, instaurou-se um modelo de trabalho livre, porém precário, marcado pela informalidade e pela exclusão dos libertos do mercado formal. Na Primeira República, o Estado buscou atrair mão de obra europeia, inserindo imigrantes em condições degradantes, ainda sem amparo legal. Essa precariedade só começou a ser enfrentada com as reformas trabalhistas do governo Vargas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

⁷ GAMONAL CONTRERAS, Sergio; ROSADO MARZÁN, Cesar F. *Principles of Labor Law in the Gig Economy*. Northampton: Edward Elgar Publishing, 2020, p. 58.

⁸ SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa M. **Brasil: uma biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015, p. 121.



de 1943, tornou-se um marco regulatório importante, garantindo direitos mínimos e segurança jurídica. Para Mauricio Godinho Delgado, a CLT representou “a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil como instrumento civilizatório”⁹

A partir dos anos 1990, com a globalização e a flexibilização das normas trabalhistas, o modelo tradicional entrou em declínio. O avanço tecnológico e o neoliberalismo impulsionaram a fragmentação das relações de emprego. Como resultado, surgiram novas formas de trabalho baseadas em plataformas digitais, onde a figura do empregador desaparece sob a retórica do empreendedorismo individual.

Nesse novo modelo, a chamada "subordinação digital" se configura por meio de algoritmos e mecanismos automatizados de controle. O trabalhador, embora formalmente autônomo, está sujeito às diretrizes e punições da plataforma. Ricardo Antunes observa que “há uma nova morfologia do trabalho, com forte presença de vínculos precários e intensificação do controle algorítmico”¹⁰. Assim, mantém-se a lógica histórica da exploração, mas agora mediada por aplicativos e pela invisibilidade contratual. Esse cenário desafia o Direito do Trabalho clássico, exigindo uma atualização normativa que contemple as formas contemporâneas de subordinação, que, embora travestidas de autonomia, mantêm os traços essenciais da dependência econômica e da ausência de poder negocial.

Com o avanço da tecnologia e a consolidação da economia de plataformas, surgem novas formas de organização do trabalho, que se afastam da estrutura tradicional baseada na relação direta entre empregador e empregado. As empresas que operam por meio de aplicativos, como Uber, iFood, Rappi e 99, têm sustentado reiteradamente que seus prestadores de serviço atuam de maneira autônoma, livre e independente. No entanto, um número crescente de estudos acadêmicos e análises jurídicas tem revelado que tal autonomia é, em muitos casos, meramente aparente, encobrendo sofisticadas formas de controle e subordinação que se realizam de maneira silenciosa, impessoal e constante.

Entre essas novas formas de controle, destaca-se o chamado controle algorítmico, que consiste na utilização de sistemas automatizados para gerenciar a força de trabalho. Diferentemente do modelo clássico de comando presencial exercido por um superior hierárquico, o controle algorítmico se manifesta por meio de softwares que distribuem tarefas, monitoram desempenhos, aplicam sanções e até mesmo determinam o desligamento do trabalhador da plataforma, sem qualquer interação humana direta.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 78.

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 55.

Nesse contexto, a figura do empregador visível é substituída por um sistema abstrato e impessoal. Como afirma Valerio De Stefano, importante jurista do direito do trabalho europeu, “o algoritmo torna-se o novo capataz digital, monitorando, avaliando e até desligando o trabalhador, sem qualquer interação humana”¹¹. A gestão algorítmica define tarifas dinâmicas conforme a demanda, controla a alocação de tarefas, penaliza trabalhadores por recusas frequentes e premia aqueles que mantêm alta pontuação nas avaliações dos usuários. Trata-se, portanto, de um novo paradigma de subordinação, marcado pela presença constante de um poder diretivo automatizado.

Esse modelo de gestão não apenas estrutura a organização do trabalho, mas também condiciona diretamente o comportamento dos trabalhadores. O sistema, ao definir de forma unilateral os parâmetros de desempenho, gera uma lógica de incentivos e punições que obriga o prestador de serviço a alinhar sua conduta às expectativas da plataforma. Muitas vezes, esse controle se dá de maneira invisível e inquestionável, uma vez que os algoritmos operam com critérios opacos, não acessíveis aos trabalhadores nem passíveis de auditoria transparente. Assim, o controle não se restringe à supervisão de resultados, mas se estende à própria definição do modo de agir e da rotina dos trabalhadores.

Conforme destaca Maurício Godinho Delgado, jurista de referência no direito do trabalho brasileiro, “a subordinação jurídica não desaparece, mas se metamorfoseia em formas de comando impessoal, caracterizadas por indicadores, metas e controle informatizado”¹². Tal constatação demonstra que o discurso empresarial de autonomia e liberdade não se sustenta diante da realidade concreta vivenciada pelos trabalhadores de plataformas. Ainda que o vínculo formal de emprego não esteja reconhecido juridicamente, os elementos fáticos que caracterizam uma relação de subordinação se mantêm presentes, apenas adaptados à lógica digital contemporânea.

Importa ressaltar que a própria noção de subordinação, no âmbito jurídico, não exige a presença física do empregador nem um comando explícito e direto. A doutrina e a jurisprudência já reconhecem que o poder diretivo pode ser exercido de maneira remota e automatizada, desde que haja controle da atividade e capacidade de imposição de sanções ou recompensas. Nesse sentido, Ana Virginia Moreira Gomes afirma que “o poder diretivo empresarial não se esvai no ambiente digital; ao contrário, ele se reinventa através de sistemas de controle algorítmico que impõem diretrizes, punem desvios e recompensam a

¹¹ DE STEFANO, Valerio. Subordinación, autonomía y control em el trabajo de plataformas: desafíos para el Derecho Laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 26, p. 9-38, 2018, p. 20.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 315.

conformidade”¹³. A tecnologia, nesse cenário, se transforma em ferramenta de vigilância e comando, substituindo a figura do chefe pelo código-fonte.

Ainda que o discurso dominante afirme uma pretensa autonomia, diversos autores demonstram que o modelo de gestão algorítmica não elimina a subordinação, apenas a disfarça sob uma roupagem moderna. Rodrigo Carelli, por exemplo, sustenta que “a subordinação digital é ainda mais rígida do que a tradicional, pois ocorre de maneira constante, impessoal e silenciosa, com base em comandos algorítmicos que moldam o comportamento dos trabalhadores em tempo real”¹⁴. Essa análise revela que o poder de direção não apenas subsiste, mas é potencializado por sua invisibilidade e pela impossibilidade de diálogo ou negociação com o sistema que impõe as regras.

Ricardo Antunes, ao analisar criticamente as condições laborais dos trabalhadores de plataformas, enfatiza a intensidade do controle a que estão submetidos. Segundo ele, “os trabalhadores de plataformas estão submetidos a uma lógica perversa, em que o controle algorítmico os submete a jornadas extenuantes, metas inatingíveis e avaliações constantes, sem que sequer haja um empregador visível”¹⁵. Trata-se de um modelo de dominação sofisticado, em que o controle se dá de forma diluída, sem um rosto, mas com efeitos concretos e diretos sobre a vida e o trabalho dos prestadores de serviço.

Diante desse cenário, é possível afirmar que os elementos clássicos da relação de emprego permanecem presentes, mesmo que sob nova roupagem. A personalidade se manifesta no fato de que o trabalhador não pode ser substituído por outrem; a onerosidade está evidenciada pela contraprestação financeira que recebe pela realização dos serviços; a habitualidade decorre da frequência com que o trabalhador acessa e presta serviços pela plataforma; e, principalmente, a subordinação está presente, ainda que disfarçada, por meio dos mecanismos sofisticados de gestão algorítmica.

Em face disso, reafirma-se a necessidade de repensar os conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, à luz das transformações tecnológicas e da nova realidade imposta pelas plataformas digitais. A existência de vínculos jurídicos e de relações de subordinação não pode ser negada apenas pela ausência de um contrato formal de trabalho. Como conclui a doutrina

¹³ 3GOMES, Ana Virginia Moreira. Direito do Trabalho e plataformas digitais: entre a falsa autonomia e o controle algorítmico. In: SCHMIDT, Luiz Otávio Linhares; MENDES, Ronaldo Lima dos Santos (Coords.). *Direito do Trabalho 4.0: Novas Tecnologias e os Impactos nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2020, p. 95.

¹⁴ CARELLI, Rodrigo. Os trabalhadores de plataformas digitais e o direito do trabalho: uma análise sobre o controle algorítmico. *Revista LTr*, v. 85, n. 5, p. 527-546, 2021, p. 532.

¹⁵ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 10. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 72.

especializada, é fundamental interpretar os elementos fáticos com base na realidade vivida pelo trabalhador, e não na ficção jurídica construída pelas plataformas para evitar obrigações legais e trabalhistas.

EFEITOS DA AUSÊNCIA DE VÍNCULO FORMAL: PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A ideia de autonomia passada através da flexibilidade consolidação das atividades laborais mediadas por plataformas digitais, vem impondo um modelo de relação de trabalho desprovido de formalização, o que gera sérias consequências no âmbito da proteção trabalhista. A não configuração do vínculo empregatício, sob a justificativa da autonomia e da flexibilidade, oculta uma realidade marcada pela transferência dos riscos econômicos para o trabalhador, pela fragilização dos direitos sociais e pela imposição de condições laborais extremamente precárias.

Nesse contexto, os trabalhadores de aplicativos, a exemplo de motoristas e entregadores, permanecem à margem das garantias asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais como o gozo de férias remuneradas, décimo terceiro salário, recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), limitação da jornada, descanso semanal remunerado, bem como a proteção contra a despedida arbitrária. Como destaca José Dari Krein, “o discurso da modernização, na verdade, vem acompanhado de uma intensa desproteção social e laboral, aprofundando a lógica da precarização”¹⁶.

A ausência do reconhecimento da subordinação, da pessoalidade, da não eventualidade e da onerosidade — elementos clássicos da relação de emprego — permite que as empresas de plataforma se esquivem das responsabilidades trabalhistas, explorando uma mão de obra barata, abundante e desprotegida. Segundo Carelli, “a informalidade digitaliza-se, ganhando contornos modernos, mas reproduz a mesma lógica de precarização do século passado”¹⁷. Esse fenômeno evidencia que, apesar do aparato tecnológico, o modelo de negócios dessas plataformas resgata práticas típicas de exploração, agora revestidas de uma roupagem contemporânea.

Ademais, observa-se que a ausência de regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro permite que essas empresas adotem condutas arbitrárias, tais como a alteração unilateral de tarifas, a modificação dos critérios de repasses e o bloqueio de contas dos trabalhadores sem qualquer tipo de contraditório ou ampla defesa. Na visão de Ricardo

¹⁶ KREIN, José Dari. Mudanças no mundo do trabalho e os desafios para a proteção social. São Paulo: Boitempo, 2022, p. 45.

¹⁷ CARELLI, Rodrigo. Trabalho em plataformas digitais: a uberização do trabalho sob a ótica do Direito do Trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 85, n. 6, p. 701, 2021.



Antunes, “os trabalhadores são submetidos a um processo de gestão algorítmica, em que o controle não se dá mais de forma presencial, mas é exercido de maneira invisível, constante e impessoal”¹⁸.

Por outro lado, o discurso da autonomia, frequentemente utilizado pelas plataformas, revela-se falacioso, uma vez que, na prática, os trabalhadores não possuem poder de barganha, tampouco meios efetivos de negociação coletiva. A inexistência de representação sindical robusta no setor agrava ainda mais a situação, fragilizando qualquer tentativa de resistência organizada. Como pontua Dejours, “a solidão do trabalhador contemporâneo, fruto da destruição dos coletivos de trabalho, é uma das mais perversas formas de sofrimento no mundo do trabalho atual”¹⁹.

Em relação ao posicionamento jurisprudencial, constata-se que o Supremo Tribunal Federal (STF) ainda não pacificou entendimento definitivo sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas. Existem decisões esparsas que reconhecem a existência de vínculo empregatício, mas prevalece, de forma majoritária, a omissão legislativa e a insegurança jurídica. Como observa Mauricio Godinho Delgado, “a atuação jurisdicional isolada não é capaz de suprir a ausência de um marco normativo claro, o que gera um ambiente de instabilidade tanto para os trabalhadores quanto para as empresas”²⁰.

Essa lacuna normativa fomenta uma verdadeira terra sem lei, em que predomina a lógica da maximização dos lucros em detrimento da dignidade do trabalho. A transferência dos riscos empresariais para o trabalhador, fenômeno que a doutrina classifica como “pejotização algorítmica”, não só fragiliza os direitos laborais, como também compromete a sustentabilidade do sistema previdenciário, uma vez que milhões de trabalhadores deixam de contribuir regularmente, impactando diretamente as receitas da seguridade social.

Além disso, a ausência de proteção contra dispensa arbitrária expõe o trabalhador a uma instabilidade permanente. O simples bloqueio da conta, muitas vezes sem justificativa plausível, significa, na prática, uma dispensa sumária, desprovida de qualquer amparo legal. Como alerta Valdete Souto Severo, “a desconexão do trabalhador pela plataforma equivale,

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 65.

¹⁹ DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999, p. 29.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 97.



materialmente, à despedida, sem que lhe sejam assegurados os direitos decorrentes da cessação contratual”²¹.

Portanto, é evidente que o modelo de trabalho mediado por plataformas, quando desprovido de formalização e regulamentação adequada, representa uma séria ameaça às conquistas históricas do Direito do Trabalho. A precarização, travestida de modernidade, revela-se como uma nova face da velha exploração, agora operada por algoritmos e mascarada pela retórica da liberdade e da flexibilidade.

IMPACTOS NO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

A expansão da uberização não impacta apenas as relações trabalhistas tradicionais, mas também exerce efeitos diretos e preocupantes sobre a sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro. A lógica do trabalho mediado por plataformas digitais fragiliza a base de financiamento da seguridade social, uma vez que grande parte desses trabalhadores desempenha suas atividades à margem da formalidade, sem a devida contribuição previdenciária.

Diferentemente dos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que possuem contribuições compulsórias recolhidas pelos empregadores, os trabalhadores de plataformas são, na maioria das vezes, enquadrados como microempreendedores individuais (MEIs) ou sequer possuem qualquer tipo de registro formal. Esta realidade gera um esvaziamento na arrecadação previdenciária, acentuando os desafios de financiamento do sistema.

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontam que “aproximadamente 60% dos trabalhadores vinculados a plataformas digitais não realizam qualquer tipo de contribuição previdenciária regular”, permanecendo totalmente desprotegidos em caso de eventos como invalidez, doença, acidente ou mesmo aposentadoria”²². Este dado evidencia não apenas a precarização das condições laborais, mas também um efeito colateral de longo prazo: o enfraquecimento do pacto social que sustenta o modelo previdenciário brasileiro.

Segundo Zambitte Ibrahim, “a informalidade tecnológica fragiliza o pacto intergeracional que sustenta o sistema previdenciário, ao excluir uma parcela crescente da

²¹ SEVERO, Valdete Souto. Trabalho, algoritmo e subordinação: os novos desafios para o Direito do Trabalho. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 88.

²² Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Trabalho por aplicativos no Brasil: características e desafios. Brasília: IPEA, 2022, p. 47.

classe trabalhadora das contribuições obrigatórias”²³. Isso significa que, quanto maior for o número de trabalhadores que exercem suas atividades sem contribuir, maior será o desequilíbrio entre os que financiam o sistema e os que dele dependem.

O modelo de seguridade social vigente no Brasil é solidário e de repartição simples, baseado no princípio da intergeracionalidade. Nesse modelo, “os trabalhadores ativos financiam os benefícios dos aposentados e pensionistas, sendo essencial a manutenção de uma ampla base contributiva”. Portanto, o avanço da uberização, que amplia a informalidade, compromete esse equilíbrio, pois reduz a quantidade de contribuintes ativos e, conseqüentemente, impacta negativamente a sustentabilidade do sistema.

Além do impacto macroeconômico, há conseqüências diretas e dramáticas para os próprios trabalhadores uberizados. Na ausência de vínculo formal, eles ficam desamparados frente a eventos sociais como doença, acidente de trabalho, maternidade ou invalidez. Nas palavras de José Antonio Savaris, “o trabalho não protegido previdenciariamente gera uma nova classe de desassistidos, que carregam sobre si o risco social individualizado, rompendo com a lógica de proteção coletiva”²⁴.

Este cenário revela uma contradição evidente: embora os trabalhadores de plataforma sejam essenciais para a dinâmica econômica contemporânea, seu enquadramento jurídico os posiciona fora da rede formal de proteção social. A ausência de recolhimento regular não é uma mera escolha individual, mas uma conseqüência da própria estrutura do modelo de negócios adotado pelas plataformas digitais, que transferem os custos da proteção social para os próprios trabalhadores.

Cabe destacar que, mesmo quando esses trabalhadores optam por se inscrever como contribuintes individuais ou microempreendedores individuais (MEIs), o valor recolhido é significativamente inferior ao da contribuição compulsória dos empregados formais. Isso significa que, além de incerto, o acesso aos benefícios futuros — como aposentadoria, auxílio-doença e pensão por morte — ocorre em patamares muito mais baixos, refletindo diretamente no aumento das desigualdades sociais.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar, “o trabalho por plataformas, ao ser estruturado sem o devido reconhecimento de vínculo, representa uma ameaça concreta ao financiamento

²³ ZAMBITTE IBRAHIM, Fábio. *Direito Previdenciário Esquematizado*. 12. Ed. São Paulo: Método, 2022, p. 89.

²⁴ SAVARIS, José Antonio. *Previdência Social e Novas Formas de Trabalho: uma análise frente à economia de plataformas*. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 47, n. 219, p. 123-140, 2021.

da seguridade social, pois desonera as empresas, onera os trabalhadores e transfere à coletividade o ônus da proteção social não realizada”²⁵.

É possível afirmar, portanto, que os impactos da uberização não se restringem à precarização individual das relações de trabalho, mas reverberam em todo o tecido social, pressionando o sistema previdenciário, ampliando o déficit e comprometendo a capacidade do Estado de garantir proteção social às gerações atuais e futuras.

Diante desse cenário, a inércia legislativa e a resistência das plataformas em reconhecer o vínculo de emprego agravam um quadro já crítico. O resultado é a constituição de uma legião de trabalhadores sem amparo efetivo, cuja ausência de proteção previdenciária tende a gerar custos sociais elevados a médio e longo prazo, tanto para o próprio indivíduo quanto para o Estado.

PERSPECTIVAS E PROPOSTAS DE REGULAMENTAÇÃO

Diante dos desafios impostos pela uberização do trabalho, torna-se não apenas pertinente, mas absolutamente necessário, repensar o arcabouço jurídico aplicável às relações laborais mediadas por plataformas digitais. O ordenamento jurídico tradicional, baseado na subordinação clássica e na rigidez das relações empregatícias, mostra-se, em muitos aspectos, insuficiente para dar conta das complexidades do trabalho na era digital.

A experiência internacional tem se revelado fonte rica de inspiração para a construção de soluções normativas. Na Espanha, destaca-se a promulgação da Ley Rider, aprovada em 2021, que reconhece expressamente o vínculo de emprego dos entregadores que atuam por meio de plataformas digitais, impondo às empresas a obrigação de formalizar esses trabalhadores, bem como garantir-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho clássico²⁶. Conforme destaca Ana Belén Muñoz Ruiz, “a Ley Rider representa uma clara manifestação do Estado no sentido de não permitir que a tecnologia seja utilizada como instrumento de precarização laboral”²⁷.

No Reino Unido, a Suprema Corte, em decisão emblemática proferida em fevereiro de 2021, consolidou o entendimento de que os motoristas da plataforma Uber devem ser

²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: aplicado aos trabalhadores em plataformas digitais*. 2. Ed. São Paulo: Método, 2023, p. 215.

²⁶ Espanha. Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Ley Rider*: Real Decreto-ley 9/2021. Publicado em 12 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>. Acesso em: 01 mai. 2025.

²⁷ MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. La protección laboral en la economía de plataformas: avances y desafíos. *Revista de Derecho Social*, n. 94, 2021, p. 45-67.

classificados como “workers”, uma categoria intermediária que garante acesso a direitos fundamentais como salário mínimo, férias remuneradas e descanso, embora não contemple a integralidade dos direitos assegurados aos empregados formais²⁸. Segundo Lord Leggatt, relator do caso, “os motoristas estão em uma posição de subordinação e dependência, de modo que não podem ser considerados genuinamente autônomos”²⁹.

Outros países, como França, Itália e Alemanha, também caminham no sentido de reavaliar o status jurídico dos trabalhadores de plataformas. Na França, por exemplo, decisões judiciais têm reconhecido, em casos específicos, a existência de subordinação, com a consequente caracterização de vínculo empregatício. Contudo, ainda não há uma legislação específica consolidada sobre o tema.

No contexto brasileiro, a discussão segue permeada por tensões e incertezas. Há, atualmente, projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que buscam regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Um exemplo é o PL 3.748/2020, que propõe a criação da figura do trabalhador autônomo por plataformas digitais, conferindo-lhe determinados direitos sociais e previdenciários, porém sem reconhecer a relação de emprego. Da mesma forma, o PL 5.511/2019 aborda a proteção social mínima para motoristas de aplicativos e entregadores, mas ainda carece de uma definição robusta quanto à natureza jurídica desse trabalho.

O Governo Federal, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu, em 2023, um grupo de trabalho tripartite — envolvendo representantes dos trabalhadores, das plataformas e do Estado — visando à elaboração de uma proposta legislativa que garanta direitos básicos sem comprometer a flexibilidade característica desse modelo. Entretanto, até o presente momento, não há consenso consolidado sobre qual caminho seguir.

Alguns juristas defendem a criação de uma nova categoria jurídica híbrida, que se situe entre o trabalho autônomo e o emprego tradicional. Essa proposta visa reconhecer a existência de elementos de subordinação algorítmica e dependência econômica, sem, contudo, aplicar integralmente os rigores da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para Vólia Bomfim Cassar, “a tentativa de enquadrar o trabalho em plataformas na dicotomia clássica entre empregado e autônomo revela-se ineficaz; impõe-se, portanto, a necessidade de construção de novos paradigmas normativos”³⁰.

²⁸ Reino Unido. Supreme Court. *Uber BV v Aslam and others* [2021] UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 01 mai. 2025.

²⁹ LEGATT, Lord. Judgment in *Uber BV v Aslam and others*. Supreme Court, 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2025.

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: Teoria e Prática*. 17. Ed. São Paulo: Método, 2023. P. 1524.

Por outro lado, há posicionamentos contrários a essa flexibilização. De acordo com Rodrigo Carelli, “a criação de uma terceira via jurídica corre o risco de institucionalizar a precarização, sob o falso discurso da modernização”³¹. Para o autor, a legislação existente já possui instrumentos capazes de enquadrar os trabalhadores de plataformas na condição de empregados, bastando para isso a devida interpretação dos elementos fáticos que caracterizam a subordinação, ainda que esta se manifeste de forma não tradicional, como no caso da subordinação algorítmica.

A subordinação algorítmica, aliás, emerge como um dos grandes desafios contemporâneos. Trata-se de uma forma de controle exercida por meio de softwares, aplicativos e inteligência artificial, que definem, de maneira unilateral, os parâmetros da prestação de serviços, como aceitação de corridas, avaliações, remuneração dinâmica e até penalidades. Como bem observa Antonio Baylos, “o algoritmo se converte no novo capataz digital, substituindo o olhar humano por códigos e dados que exercem controle constante sobre o trabalhador”³².

Diante desse cenário, é possível identificar três principais propostas em debate no Brasil:

1. Aplicação plena da CLT, com o reconhecimento do vínculo empregatício para os trabalhadores de plataformas, mediante o reconhecimento da subordinação algorítmica.
2. Criação de uma nova categoria jurídica, com garantia de direitos mínimos trabalhistas e previdenciários, mas sem a rigidez do contrato de emprego tradicional.
3. Manutenção do regime de autonomia, com reforço das contribuições previdenciárias obrigatórias, acopladas a mecanismos de proteção social financiados tanto pelos trabalhadores quanto pelas plataformas.

Seja qual for o caminho adotado, é indispensável que a regulamentação não sirva de instrumento para legitimar a precarização. Como bem adverte Lívio Enescu, “é imperioso reconhecer que a modernização das relações de trabalho não pode significar retrocesso social. O direito deve acompanhar a tecnologia, mas sem abrir mão dos seus princípios fundantes”³³.

³¹ CARELLI, Rodrigo. Trabalho em plataformas digitais: o desafio da regulação no Brasil. Revista LTr, v. 85, n. 1, 2021, p. 35-51.

³² BAYLOS, Antonio. Trabajo, subordinación y algoritmos: el control digital en la nueva economía. Madrid: Bomarzo, 2022. P. 89.

³³ ENESCU, Lívio. Direito do Trabalho na Era Digital. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2023. P. 112.

A proteção da dignidade do trabalhador, a valorização do trabalho e a busca pela justiça social constituem fundamentos essenciais que devem orientar qualquer proposta normativa no âmbito das relações laborais. Esses princípios refletem o compromisso constitucional com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde os direitos sociais não sejam tratados como concessões, mas como garantias inalienáveis. A legislação trabalhista, portanto, deve assegurar condições dignas de trabalho e combater práticas precarizantes. Nesse contexto, é imprescindível que o ordenamento jurídico evolua para acompanhar as transformações do mercado sem abandonar sua função protetiva. Assim, mantém-se a centralidade do ser humano no sistema produtivo.

CONCLUSÃO

Após a análise realizada, constata-se que a uberização do trabalho representa uma nova configuração da precarização das relações laborais, agora moldada pelas dinâmicas tecnológicas e digitais. Embora esse modelo seja frequentemente apresentado como inovador e promotor de autonomia, na prática esconde formas sofisticadas de controle, como a subordinação algorítmica, que mantém os trabalhadores em condições de dependência econômica e operacional, mesmo na ausência de uma subordinação tradicional visível.

Os efeitos desse fenômeno no âmbito trabalhista são profundamente preocupantes. A falta de reconhecimento formal do vínculo de emprego deixa os trabalhadores de plataformas à margem da legislação protetiva, expondo-os à instabilidade financeira, jornadas excessivas, ausência de garantias mínimas e insegurança em relação aos rendimentos. Além disso, as plataformas digitais, ao se posicionarem como simples intermediadoras tecnológicas, acabam por se isentar das responsabilidades típicas de empregadores, intensificando a fragilização das relações de trabalho e comprometendo princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a proteção do trabalhador e a dignidade da pessoa humana.

Do ponto de vista previdenciário, a exclusão desses trabalhadores dos regimes formais de proteção social agrava tanto a situação individual desses profissionais, quanto a sustentabilidade do próprio sistema previdenciário brasileiro. O ônus dos riscos sociais, que deveria ser compartilhado entre empregadores e Estado, é integralmente transferido para o trabalhador, aprofundando sua vulnerabilidade e gerando impactos negativos na arrecadação e na manutenção do equilíbrio atuarial da Previdência Social.

Diante desse cenário, torna-se evidente que o atual ordenamento jurídico brasileiro não possui instrumentos suficientes para enfrentar os desafios decorrentes da nova realidade do

trabalho digital. Os conceitos tradicionais de subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, embora ainda relevantes, mostram-se limitados diante das especificidades das relações mediadas por plataformas, inteligência artificial e algoritmos, que operam sob lógicas distintas daquelas previstas na legislação clássica.

Nesse contexto, torna-se indispensável uma reforma legislativa ampla e estruturada, capaz de responder às transformações no mundo do trabalho sem abrir mão dos pilares fundamentais do Direito Laboral. Entre as alternativas discutidas, destaca-se a criação de uma categoria jurídica intermediária, que reconheça a singularidade do trabalho por plataformas, assegurando um núcleo essencial de direitos, sem necessariamente enquadrar esses trabalhadores no regime celetista tradicional, tampouco deixá-los completamente desprotegidos como autônomos.

Além disso, é essencial fortalecer os mecanismos de organização coletiva e de negociação sindical, para que esses trabalhadores possam construir coletivamente melhores condições de trabalho, remuneração justa e proteção social efetiva. Outra medida relevante consiste na criação de modelos previdenciários mais flexíveis, capazes de abarcar as especificidades da atividade, considerando, por exemplo, a intermitência, a pluralidade de fontes de renda e a oscilação na intensidade do trabalho.

Ainda assim, qualquer proposta de regulação deve estar necessariamente alinhada aos princípios constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, a função social da atividade econômica e a busca pela redução das desigualdades. Isso significa que o avanço tecnológico não pode ser instrumento para legitimar retrocessos sociais ou enfraquecer direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Diante disso, torna-se evidente que o Direito do Trabalho, bem como o sistema previdenciário, devem ser adaptados às novas dinâmicas produtivas sem perder de vista sua essência protetiva. A construção de um marco normativo adequado às relações de trabalho mediadas por plataformas digitais é indispensável para garantir que os avanços tecnológicos caminhem lado a lado com a promoção da justiça social, a proteção do trabalhador e a efetivação dos direitos fundamentais, impedindo que a inovação se converta em mais um vetor de aprofundamento da precarização e das desigualdades.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 55.



ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 65.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 10. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 72.

BAYLOS, Antonio. **Trabajo, subordinación y algoritmos: el control digital em la nueva economía**. Madrid: Bomarzo, 2022. P. 89.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

CARELLI, Rodrigo. Os trabalhadores de plataformas digitais e o direito do trabalho: uma análise sobre o controle algorítmico. **Revista LTr**, v. 85, n. 5, p. 527-546, 2021, p. 532.

CARELLI, Rodrigo. Trabalho em plataformas digitais: a uberização do trabalho sob a ótica do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 85, n. 6, p. 701, 2021.

CARELLI, Rodrigo. Trabalho em plataformas digitais: o desafio da regulação no Brasil. **Revista LTr**, v. 85, n. 1, 2021, p. 35-51.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: aplicado aos trabalhadores em plataformas digitais**. 2. Ed. São Paulo: Método, 2023, p. 215.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: Teoria e Prática**. 17. Ed. São Paulo: Método, 2023. P. 1524.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999, p. 29.

DE STEFANO, Valerio. Subordinación, autonomía y control em el trabajo de plataformas: desafíos para el Derecho Laboral. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, n. 26, p. 9-38, 2018, p. 20.

DE STEFANO, Valerio. Subordinación y control em la economía de plataformas: el rol de los algoritmos. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, n. 27, 2018, p. 91.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 78.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 97.



DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 315.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. Ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 221.

ENESCU, Lívio. **Direito do Trabalho na Era Digital**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2023. P. 112.

ESPANHA. **Ministerio de Trabajo y Economía Social**. Ley Rider: Real Decreto-ley 9/2021. Publicado em 12 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>. Acesso em: 01 mai. 2025.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; ROSADO MARZÁN, Cesar F. **Principles of Labor Law in the Gig Economy**. Northampton: Edward Elgar Publishing, 2020, p. 58.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **Direito do Trabalho e plataformas digitais: entre a falsa autonomia e o controle algorítmico**. In: SCHMIDT, Luiz Otávio Linhares; MENDES, Ronaldo Lima dos Santos (Coords.). **Direito do Trabalho 4.0: Novas Tecnologias e os Impactos nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020, p. 95.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Trabalho por aplicativos no Brasil: características e desafios**. Brasília: IPEA, 2022, p. 47.

KREIN, José Dari. **Mudanças no mundo do trabalho e os desafios para a proteção social**. São Paulo: Boitempo, 2022, p. 45.

LEGATT, Lord. **Judgment in Uber BV v Aslam and others**. Supreme Court, 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2025.

MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. La protección laboral em la economía de plataformas: avances y desafíos. **Revista de Derecho Social**, n. 94, 2021, p. 45-67.

REINO UNIDO. Supreme Court. **Uber BV v Aslam and others** [2021] UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 01 mai. 2025.

SAVARIS, José Antonio. Previdência Social e Novas Formas de Trabalho: uma análise frente à economia de plataformas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 47, n. 219, p. 123-140, 2021.

SCHMIDT, Leonardo. Subordinação algorítmica e trabalho digital: uma análise crítica do controle exercido pelas plataformas. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 48, n. 223, 2022, p. 99.



SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa M. **Brasil: uma biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015, p. 121.

SEVERO, Valdete Souto. **A desconstrução do Direito do Trabalho: os impactos da reforma trabalhista e da uberização**. São Paulo: LTr, 2019, p. 115.

SEVERO, Valdete Souto. **Trabalho, algoritmo e subordinação: os novos desafios para o Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 88.

ZAMBITTE IBRAHIM, Fábio. **Direito Previdenciário Esquematizado**. 12. Ed. São Paulo: Método, 2022, p. 89.