

Um estudo sobre os efeitos da ausência de regulamentação legal específica do trabalho realizado por meio de plataformas digitais

An analysis about the legal implications of the absence of specific regulation for platform-based labor

Recebido em 16.12.2025 | Aprovado em 25.05.2026

DOI: <https://doi.org/10.63601/bcesmpu.2026.n67.e-67tc02>

Fernanda Rodrigues Costa Lemos

<http://lattes.cnpq.br/8522884653698103>

Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Analista do Ministério Público da União na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. Tem experiência na área de Direito Público e Direito do Trabalho, em especial nas áreas de combate a fraudes, combate à discriminação laboral e atuação recursal.

Resumo: Este artigo consubstancia uma breve análise acerca da suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para regulamentar o trabalho em plataformas digitais, a partir de elementos dos processos de tomada de decisão dos órgãos do Poder Judiciário trabalhista nas lides envolvendo motoristas da empresa Uber.

Foram analisadas, para tanto, 100 decisões judiciais prolatadas em 2025 nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, delas extraíndo-se, inicialmente, a natureza do vínculo reconhecido, se de emprego ou não; a modalidade do contrato de emprego, se intermitente ou não; os elementos do vínculo de emprego entendidos por inexistentes, na hipótese de não reconhecimento da natureza empregatícia; e as verbas contratuais e rescisórias caso reconhecidas.

A pesquisa apontou que, dos 100 acórdãos analisados, 27 julgaram existente o vínculo de emprego entre as partes; 71 julgaram inexistente o vínculo de emprego por ausência de pressuposto; e 2 extinguíram o processo sem

julgamento de mérito por incompetência da Justiça do Trabalho para julgamento de lides envolvendo fraude no contrato de prestação de serviços.

Além disso, dos processos em que o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego foi julgado improcedente, todas as decisões apontaram inexistente a subordinação; 19, a onerosidade; 11, a habitualidade/não eventualidade; 15, a pessoalidade; e 24, a alteridade, cabendo destacar que em 10 processos foi citada a ausência de exclusividade na prestação de serviços, e em 1 processo os requisitos do vínculo considerados ausentes não foram explicitados de forma clara.

Por fim, analisando-se o tipo de fundamento utilizado nos casos de indeferimento do pedido relacionado ao vínculo de emprego, a pesquisa demonstrou que, dos 71 processos que julgaram inexistente a relação, 51 se utilizaram de dados jurisprudenciais; 40, de prova emprestada; 22, de elementos incontroversos; 11, de depoimentos das partes; 13, de prova documental; 4, de convicção firmada em processos anteriores; 3, de fato notório; 2, de prova testemunhal; e 2 de questão doutrinária¹.

¹ Acerca do processo de categorização utilizado, cabe explicitar que 100 processos foram analisados neste trabalho, tendo sido inicialmente separados em 3 principais categorias: I) os que julgaram procedente o pedido de reconhecimento de relação de emprego (27); II) os que julgaram improcedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego (71); e III) os que deixaram de julgar o pedido por entender pela incompetência da Justiça do Trabalho para julgamento da lide (2). Considerando que essas 3 categorias não permitem, por si só, avaliar o objeto desta pesquisa e o processo de tomada de decisão, cada uma delas foi subdividida em várias subcategorias, representativas respectivamente de um dado argumento ou de um dado tipo de prova. Como uma mesma decisão em geral usa mais de um tipo de prova e mais de um argumento, as subcategorias são, por isso, conjuntos não exclusivos: cada processo aparece em cada subcategoria relacionada aos argumentos e/ou fundamentos identificados na fundamentação da decisão que lhe é correlata. Por exemplo, se uma decisão usou apenas prova emprestada, esse processo aparece apenas nessa subcategoria. No entanto, se um processo utilizou fato notório, prova emprestada e jurisprudência, ele vai aparecer na contagem das 3 subcategorias, mas continua contando como um único processo no total de processos analisados. Por outro lado, as categorias principais (reconhecimento, não reconhecimento e incompetência) são exclusivas: ou o Juízo julgou haver relação de emprego, ou julgou inexistente a relação, ou julgou a Justiça do Trabalho incompetente. Por isso a soma da contagem de processos por categoria (27, 71 e 2) corresponde exatamente ao número de processos analisados (100), pois cada processo só pode ser julgado em um só sentido. Diferentemente, a soma do total de cada subcategoria (dados jurisprudenciais, prova emprestada, fato notório etc.) não corresponde ao total de processos da categoria principal à qual se relaciona, porque uma mesma decisão tende a utilizar mais de um argumento (tipo de prova utilizado e requisito identificado ou não) em sua fundamentação, embora ainda diga respeito a um mesmo julgamento de mérito e a um mesmo processo analisado.

Palavras-chave: reconhecimento de vínculo; trabalho por meio de aplicativos; motoristas da Uber.

Abstract: This article presents a brief analysis of the sufficiency of the Brazilian legal system in regulating platform-based labor, considering elements taken from the decision-making processes of Labor Courts in cases involving Uber drivers.

In order to do that, 100 judicial decisions published in 2025 by all Regional Labor Courts and the Superior Labor Court were examined, extracting from them, initially, the nature of the legal relationship recognized by the Court, whether employment or otherwise; the type of employment contract, whether intermittent or not; the elements of the employment relationship deemed absent in cases where the employment nature was not recognized by the Court; besides the concession of different contractual and rescissory benefits to the worker.

The research revealed that, of 100 decisions analyzed, 27 recognized the existence of an employment relationship; 71 held that no employment relationship was present due the absence of required legal elements; and 2 dismissed the case without ruling on the merits, based on a lack of jurisdiction of the Labor Court to adjudicate disputes involving fraud in service contracts.

Furthermore, in cases where the request for recognition of employment relationship was dismissed, all decisions indicated the absence of subordination; 19, the absence of onerousness; 11, the absence of habituality/non-eventuality; 15, the absence of personal nature; and 24, the absence of alterity. It is noteworthy that 10 decisions cited the lack of exclusivity in service provision and 1 decision did not specify the legal element considered absent by the Court.

Finally, when analyzing the type of basis invoked for denying the recognition of employment relationship, the research demonstrated that, of 71 decisions holding that no employment relationship was present; 51, relied on jurisprudential data; 40, on borrowed evidence; 22, on undisputed elements; 11, on the parties' statements; 13, on documentary evidence; 4, on judicial reasoning established in previous proceedings; 3, on matters of common knowledge; 2, on witness testimony; and 2, on doctrinal grounds².

Keywords: recognition of employment relationship; platform-based labor; Uber drivers.

² Acerca do processo de categorização dos processos analisados neste artigo e percentuais dele resultantes, vide apontamentos da autora na nota de rodapé n.1.

1 Introdução

Ao longo do tempo, a tecnologia tem tido repercussões diretas na economia. Para além de apenas criar e extinguir postos de trabalho, os instrumentos tecnológicos têm alterado consideravelmente a própria relação estabelecida entre o trabalhador e os possuidores dos meios de produção.

Se antes as empresas contratavam pessoas em um dado território para prestação de serviços em horário pré-estabelecido, dentro de um estabelecimento específico e sob controle direto de um de seus prepostos, hoje a tecnologia possibilita que qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, preste seus serviços a quem estiver disposto a contratá-la por meio de plataformas digitais e aplicativos móveis.

Com efeito, a internet e os novos sistemas operacionais quebraram barreiras antes consideradas intransponíveis, mitigando distâncias e, com estas, conceitos bem sedimentados do direito trabalhista clássico como horário de trabalho e subordinação.

Pessoas no mundo todo, com apenas um clique, identificam uma plataforma adequada aos serviços que querem prestar, preenchem um cadastro, aguardam a liberação de perfil, escolhem o horário para logar na plataforma e seguem trabalhando pelo período que acharem conveniente. Não há supervisores fisicamente presentes, não há ordens pessoais provenientes de qualquer ser humano, todo o trabalho se restringe a observar os comandos do algoritmo da empresa – ou, pelo menos, esta é a promessa das empresas do setor.

No entanto, apesar das peculiaridades dessa forma de organização do trabalho, muitos juristas defendem que as regras atuais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) seriam suficientes para proteger o trabalhador. No entender desses juristas, as alterações promovidas pela nova dinâmica de trabalho não seriam capazes de desnaturar os conceitos básicos da relação de emprego, e os seus elementos se fazem presentes.

Sob esta ótica, o trabalhador das plataformas digitais seria apenas um novo tipo de empregado celetista, que, embora não esteja submetido ao controle de jornada nos moldes clássicos, permaneceria prestando serviços de modo habitual, pessoal e subordinado a uma dada pessoa jurídica.

O presente estudo tem objetivo de compreender se o ordenamento jurídico tal qual se apresenta hoje é ou não suficiente para resguardar os direitos desses trabalhadores.

2 Alterações na organização produtiva de trabalho ao longo do tempo

Em seu livro *Trabalho: uma história de como utilizamos o nosso tempo*, James Suzman (2022) aponta como definição de trabalho a ação de gastar propositadamente energia ou esforço em uma tarefa para atingir um dado objetivo ou fim.

Na sociedade capitalista, no entanto, sobressalta o emprego do termo trabalho no sentido de atividade geradora de valor. Nessa estrutura social, os trabalhadores, desprovidos dos meios de produção, alienam sua força de trabalho ao capitalista, possuidor dos meios de produção, em troca de salários e benefícios. Essa alienação da força de trabalho trouxe consigo o controle do trabalho por parte do capitalista, sob diversas formas, ao longo do tempo, sendo certo que metamorfoses na organização produtiva ocorreram em conjunto com mudanças tecnológicas.

Uma das grandes metamorfoses dos processos produtivos adveio da Revolução Industrial, que substituiu as ferramentas manuais por maquinário movido a forças alheias ao trabalhador. Essas máquinas passaram a integrar, em si mesmas, uma série de ferramentas diferentes, possibilitando a fragmentação do processo produtivo em múltiplas tarefas simples realizadas com pouco suporte humano.

O autor em referência, no volume I de *O Capital*, mostra, desta maneira, que a Revolução Industrial traz a marca da substituição do trabalhador e da trabalhadora, que utilizam uma única ferramenta durante a sua jornada de trabalho, pela máquina que opera com uma série de ferramentas de uma só vez, movida por uma força motriz que não é proveniente do trabalho humano. A quantidade de ferramentas que compõem a máquina impõe seu aumento de tamanho e, ao mesmo tempo, um motor mais potente e uma força motriz superior à possibilitada pelo organismo humano, donde se origina a máquina a vapor. Ao mesmo tempo, estabelece-se uma sequência de máquinas ferramentas encadeadas pelas quais deve passar o objeto de trabalho, fazendo com que a cooperação ressurja na forma de máquinas complementares

que dão origem a um sistema automatizado. Trata-se, no entanto, de máquinas que requerem um maior investimento financeiro, posto que mais caras. Mas esse custo é compensado pelo aumento da produtividade, pela redução do contingente de operários e operárias e, consequentemente, pelo aumento do mais-valor (Fonseca, 2024, p. 56).

Outra metamorfose significativa partiu da proposta de Frederick Winslow Taylor, engenheiro americano, que se dedicou à análise dos processos produtivos e, com o intuito de viabilizar o máximo de produtividade no menor tempo possível, sugeriu a decomposição e a padronização de tais processos.

Taylor (2020, p. 13) propôs, em síntese, organizar o trabalho com base em três premissas: atribuir a cada operário a tarefa mais elevada que lhe permitissem as suas aptidões; solicitar a cada operário o máximo de produção que se pudesse esperar de um trabalhador hábil de sua categoria; e remunerar cada operário, que produzisse a maior soma de trabalho possível, de forma adequada a esta condição, ou seja, 30 a 50% superior à média dos trabalhadores de sua classe.

Pavel Gerencer, em seu texto sobre a vida e obra de Taylor para a tradução brasileira do livro *Princípios de administração científica* (Taylor, 2020), destaca ainda:

Além daqueles princípios, Taylor também expôs regras técnicas e normas para o trabalho de usina ou oficina:

1. Para cada tipo de indústria, ou para cada processo, estudar e determinar a técnica mais conveniente.
2. Analisar, metodicamente, o trabalho do operário, estudando e cronometrando os movimentos elementares.
3. Transmitir, sistematicamente, instruções técnicas ao operário.
4. Selecionar cientificamente os operários.
5. Separar as funções de preparação e execução, definindo-as com atribuições precisas.
6. Especializar os agentes nas funções de preparação e execução.
7. Predeterminar tarefas individuais ao pessoal e conceder-lhes prêmios, quando realizadas.
8. Unificar o tipo de ferramentas e utensílios.

9. Distribuir, equitativamente, por todo o pessoal, as vantagens que decorressem do aumento de produção.
10. Controlar a execução do trabalho.
11. Classificar mnemonicamente as ferramentas, os processos e os produtos (Taylor, 2020, p. 14).

As regras acima são uma clara demonstração de como o capital, há tempos, já pensa o ser humano como um verdadeiro insumo da produção – “[a]nalisar, metodicamente, o trabalho do operário, estudando e cronometrando os movimentos elementares”, “[e]specializar os agentes nas funções de preparação e execução”, “[s]elecionar cientificamente os operários” – e evidenciam também o protagonismo da máquina, em torno da qual todo o sistema passou a ser pensado, já que esse processo de decomposição e padronização da produção só pode ocorrer com a utilização massiva de maquinário.

Um caso emblemático dessa dinâmica foi visto na Ford que, graças ao seu esquema de linhas de montagem, passou a produzir tão rápido que a empresa teve de restringir a cor dos veículos, uma vez que a maioria das tintas não conseguia secar na velocidade requerida pelo tempo de produção (Leigh, 2025, p. 96).

Ford passou a dispor o operariado em uma linha de produção por onde passaria o objeto do trabalho. Este devia sair de uma etapa e entrar em outra de forma encadeada. Em cada etapa da linha de produção estava alocada uma quantidade de trabalhadores/as desenvolvendo as mesmas atividades de forma repetitiva. A esteira, nesse processo, destaca-se como uma tecnologia extremamente importante, que leva o objeto de uma etapa para outra do processo produtivo, evitando o deslocamento do trabalhador e da trabalhadora. O ritmo da esteira e das máquinas em geral dita o ritmo do trabalho humano, que foi ficando cada vez menos complexo e restrito a poucos movimentos (Fonseca, 2024, p. 74).

Ocorre que, embora tenha otimizado o processo produtivo, a implementação de novas tecnologias nas fábricas facilitou muito pouco o trabalho dos empregados. Em verdade, a história tem demonstrado que a utilização do maquinário pelo capital tem possibilitado tão somente níveis de exploração cada vez mais ostensivos.

No caso da Ford, o ritmo de produção era tão extenuante que gerou altos níveis de rotatividade e absenteísmo, comprometendo o empreendimento

em tal monta que a empresa decidiu promover aumento de salários condicionado à observação, pelos trabalhadores, de critérios extralaborais, comprovada por ela através do que nomeou "organização de socialização" – um setor responsável pela realização de visitas às casas dos trabalhadores para inspecionar questões como asseio ou utilização inadequada de bebidas ou drogas (Cavalcanti, 2021, p. 85).

Posteriormente, o processo de organização produtiva – e a própria tecnologia, por óbvio – transformou-se mais uma vez, como demonstra a experiência desenvolvida pela Toyota a partir de 1950, comumente chamada de Toyotismo.

O Toyotismo – ou ohnismo³, como também é chamado – baseia-se na ideia de produção enxuta ou com o menor desperdício possível. Em síntese, a organização produtiva busca produzir apenas o necessário, na quantidade necessária e no momento necessário. Ademais, diferentemente do Taylorismo-Fordismo, este modelo de produção não categoriza trabalhadores nem especializa funções, mas busca empregados versáteis, capazes de operar diversas máquinas e atuar em diferentes funções integrantes do processo produtivo.

Essa nova onda flexibilizatória foi capaz de alterar o perfil socioprofissional dos trabalhadores: antes, enfileirados ao longo da linha de montagem, unifuncionais e sem possibilidade de iniciativa própria; agora, com o ganho de certa liberdade de movimento e, sobretudo, capacidade de iniciativa, o que lhes demandava um envolvimento ideológico aos objetivos empresariais. Reside aqui "um nexo essencial do espírito do toyotismo, a fluidez subjetiva da força de trabalho, isto é, o envolvimento proativo do operário ou empregado", a "captura" da subjetividade do trabalho pelo capital (Cavalcanti, 2021, p. 89).

Tal dinâmica só pôde ser implementada porque nas fábricas da Toyota as máquinas passaram a possuir mecanismos de paradas automáticas em caso de detecção de anomalias no processo, o que permitiu que o maquinário funcionasse, de certa forma, sem intervenção humana, e, diante disso, viabilizou a redução do corpo de pessoal a quantitativos mínimos.

³ O termo Ohnismo faz menção ao engenheiro industrial Taiichi Ohno, idealizador desse sistema de produção. Nesse tema, *vide* artigo intitulado "Aprendendo com o 'Ohnoísmo' (produção flexível em massa): lições para o Brasil". Disponível em: <https://tinyurl.com/24fc97u3>. Acesso em: 1º out. 2025.

Além disso, os trabalhadores que restaram foram agrupados em equipes, distribuídas entre as denominadas "células de produção", às quais eram atribuídas metas específicas. Como as metas deixaram de ser meramente individuais e passaram a ser estipuladas também por equipe, a dinâmica de trabalho fez com que os próprios trabalhadores supervisionassem a si mesmos e aos outros quanto ao cumprimento das metas fixadas pela empresa.

Ora, não é difícil perceber como essa forma de organização produtiva viabilizou altos níveis de exploração do trabalhador. O empregado passou a atuar em diversas etapas de produção, aumentando o ritmo de trabalho durante a jornada e a jornada em si⁴, que já era extensa à época; passou a ser supervisor de si e dos demais integrantes de sua célula, incrementando a supervisão e o controle empresarial de modo quase que sem custo à empresa; e, de quebra, ainda teve seu poder de negociação enfraquecido, em face ao estímulo à competitividade gerado pela forma de concessão das gratificações e pela multifuncionalidade da atividade laboral dentro da fábrica.

Nesse ponto, também é possível identificar como a ideia de tecnologia como condutora de bem-estar social é frágil. O capital continuamente desenvolve as tecnologias que nos cercam, mas faz isso com vistas a incrementar seus lucros, não para facilitar o trabalho do indivíduo ou a rotina de um dado grupo social. A tecnologia, por via de regra, serve a quem a financia, desenvolvendo pesquisas e artigos específicos, bem como disseminando aqueles que se mostrem mais adequados à valorização de seu empreendimento.

Quando se pensa na Indústria 4.0⁵, isso fica ainda mais nítido. A globalização possibilitada pelas tecnologias da informação e da comunicação extinguiu fronteiras, tornando acessível ao empresário produzir

4 Para mais informações acerca do tema, *vide* lições de Ricardo Antunes (2006, p. 36) em sua obra *Adeus trabalho – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*.

5 A Indústria 4.0 é um conceito econômico em formação, originado na chamada quarta revolução industrial, que fundamenta o processo produtivo atual na integração de tecnologias de informação e comunicação de modo a viabilizar a gestão remota da produção, bem como um modelo de negócios automatizado e interconectado. Nesse sentido, *vide* tópico Indústria 4.0 do capítulo 4 do volume 2 da obra *Indústria 4.0: impactos sociais e profissionais*, de Rodrigo Bombonati de Souza Moraes, Maria Izabel Machado e Cinthia Obladen de Almendra Freitas.

nos locais em que a legislação protetiva do trabalho se mostra mais enfraquecida. Uma empresa hoje é capaz de alterar integralmente seus quadros de produção de forma rápida, graças à terceirização de etapas produtivas. A título de exemplo, em 2019, a Sony e a Sharp retiraram toda a sua produção da China e migraram para a Tailândia⁶. Da mesma forma, a Apple tem transferido sua produção para fora do território chinês, tendo o CEO da empresa declarado, em 2025, que quase toda a produção dos itens vendidos nos Estados Unidos é hoje realizada no Vietnã e na Índia (Silva, 2025).

A relação local de execução do trabalho-local da sede da empresa também foi alterada. O Brasil, por exemplo, ocupa hoje o 5º lugar no ranking global de países com mais profissionais remotos contratados por empresas internacionais, vislumbrando um aumento de 24% nesse tipo de contratação em 2024 graças ao enfraquecimento do real em relação a moedas como o dólar e o euro (Krunfli, 2025), bem como ao valor reduzido dos salários das categorias em frente àqueles praticados nos países em que sediadas as empresas contratantes (Krunfli, 2025)

Adentrando no trabalho plataformizado – objeto deste artigo –, nele também não se vislumbra a neutralidade tecnológica. A programação algorítmica que gere as atividades do trabalhador não existe por si ou emergiu como um cataclisma social aleatório. Ela foi criada para viabilizar uma atividade econômica específica, atividade esta que não se restringe ao mundo virtual, consumando-se e realizando-se no contexto social concreto.

Nesse sentido, a Uber, por exemplo, desenvolveu um aplicativo para realização de corridas; a iFood, para entrega de refeições; e o Zé Delivery, para entrega de bebidas. Sem a concretização desses serviços, a tecnologia desenvolvida por essas empresas não tem razão de ser, nem apresenta qualquer utilidade.

Enquanto meio para a consecução de um fim, a tecnologia utilizada foi elaborada para garantir que a prestação do serviço ocorra dentro de padrões e parâmetros que possibilitem às empresas a sua manutenção no mercado, o crescimento de sua atuação e a ampliação do seu lucro.

⁶ Nesse sentido, *vide* matéria publicada na página Cerklog. Disponível em: <https://tinyurl.com/eb947ze5>. Acesso em: 19 ago. 2025.

Uma análise superficial desta nova forma de organização do trabalho pode não deixar transparecer, mas tudo que acontece na plataforma foi determinado por uma pessoa – ou por um conjunto de pessoas – que, analisando o processo da atividade econômica, identificou quais eram as ações necessárias à eficiência do empreendimento, incluindo o valor do serviço prestado e a forma de impulsionar a atividade dos trabalhadores durante execução do serviço.

Considerando todas essas questões, cabem aqui alguns apontamentos sobre o trabalho nas plataformas digitais.

3 Do trabalho na indústria 4.0

Ludmila Costhek Abílio (2017), em seu artigo a “Uberização do trabalho: subsunção real da viração”, faz uma ponderação intrigante e extremamente pertinente:

O que somos nós, usuários do Facebook? A cada post, um *cent*, não para nós, é claro. O que torna a empresa uma das de maior valor de mercado no mundo se não a participação de seus usuários? O que faz do YouTube o YouTube senão a produção e *uploads* e visualizações permanentes de seus usuários? Seria essa atividade de trabalho? (Abílio, 2017).

As Tecnologias da Informação e da Comunicação facilitaram a monetização de atividades recreativas e o mascaramento da exploração da força de trabalho ao dificultar a percepção da real estrutura subjacente à atividade econômica, do controle do trabalho alheio e do proveito econômico das empresas.

É exatamente este ponto que permite o crescimento em ritmo acelerado das novas formas de trabalho: a dificuldade de identificar a atividade como integrante de um processo econômico e a consciência sobre quem de fato detém os rumos desse empreendimento.

Não se trata de um cenário novo. O capital tem-se utilizado, ao longo dos tempos, de diferentes mecanismos para dissimular a relação de emprego, como é o caso da terceirização ilícita, do contrato de estágio fraudulento ou da contratação de empregado como cooperador. No entanto, o viés tecnológico da Indústria 4.0⁷ foi além e refinou esse processo.

⁷ Vide nota de rodapé n. 8.

Diferentemente do que ocorre com a terceirização, em que apenas o real empregador é, por vezes, ocultado por um terceiro que celebra o contrato de trabalho e responde pelas obrigações trabalhistas em seu lugar, a prestação de serviços da era digital oculta a própria estrutura do processo produtivo, de modo que o trabalhador muitas vezes nem sequer percebe que trabalha sob direção de outra pessoa.

A negação do contrato de trabalho, como dito, ocorre de diversas formas. Vitor Araújo Filgueiras (2021) leciona que tem crescido a utilização de formas de organização do trabalho em que as empresas negam a contratação de serviços, realizando supostos contratos de compra de produtos já finalizados, a fim de tentar afastar até mesmo o reconhecimento de relações indiretas com os trabalhadores envolvidos no processo.

Em vez de contratar serviços, as empresas estariam “comprando produtos”, em relações puramente comerciais entre agentes completamente independentes. Trabalho assalariado, se existe, não é nem indiretamente vinculado à empresa compradora. Assim, busca-se mostrar que há completo afastamento entre os agentes envolvidos no negócio, em particular entre trabalhadores e empresa contratante. A “compradora” tende a não adotar contratos de prestação de serviços com o ente interposto (não mais considerado terceirizado), preferindo dispositivos com outros nomes (contratos de “integração” com produtores, de fornecimento de roupas com oficinas) ou mesmo nenhuma formalização específica, como e-mails ou pedidos de compra (Filgueiras, 2021, p. 89).

De fato, muitas são as categorias inventadas pelo capital para negar a sujeição do trabalhador ao seu poderio: profissional parceiro, associado, agente colaborador etc. Todas essas figuras, no entanto, revelam que o empresário não transfere a gestão do trabalho ao trabalhador, abrindo mão do controle da produção; apenas os custos com a produção e os riscos da atividade econômica são repartidos (Abílio, 2017).

4 Da relação de emprego nas plataformas digitais

As plataformas digitais, por sua vez, definem-se comumente em suas petições judiciais como empresas de tecnologia que fazem intermediação de serviços, apresentando soluções para facilitar a conexão entre consumidores e prestadores de um dado serviço, ambos supostamente clientes de seu negócio.

O trabalho ali exercido, de acordo com De Stefano⁸, pode ser dividido em dois modelos principais: o trabalho *on-demand* por aplicativo – em que serviços tradicionais, realizados presencialmente, são viabilizados por aplicativos que conectam solicitante e fornecedor no momento da demanda – e o *crowdwork* – em que atividades são demandadas e realizadas virtualmente por meio de plataformas digitais, visando o atendimento de necessidades específicas, executadas e remuneradas por tarefa concluída.

Nas duas formas de trabalho supramencionadas, os trabalhadores são categorizados pelas empresas como autônomos, havendo, em geral, previsão expressa nos “termos de uso” das plataformas no sentido de que a relação estabelecida entre as partes tem natureza civil ou que o prestador de serviços possui plena autonomia. A Uber, por exemplo, faz constar no item 2 de seus Termos Gerais:

[...] VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS (Uber, 2025).

Alegam essas empresas que o trabalhador “parceiro” teria autonomia na escolha do horário de trabalho, o que afastaria a habitualidade da prestação de serviços; poderia recusar convocações, o que afastaria a subordinação da relação entre as partes; e que o trabalho do prestador não seria feito em seu benefício, mas em proveito do cliente solicitante do serviço.

O processo para cadastramento nas plataformas de trabalho *on-demand* por aplicativo, no qual se enquadra a Uber, objeto deste estudo, é simples e similar em diversos aplicativos existentes. De acordo com Marco Gonsales, em seu artigo “De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo” (Antunes, 2023, p. 82), o procedimento se inicia com o download do aplicativo. Em seguida, o trabalhador precisa preencher um formulário com dados pessoais, enviar uma foto do seu documento de identificação e outra do próprio rosto, bem como

⁸ Conforme exposto na obra *Subordinação (mal) camuflada: a dominação capitalista no trabalho em plataformas digitais*, de Vanessa Patriota da Fonseca (2024, p. 141).

aguardar o tempo de análise e validação dos dados apresentados – o qual, no caso do referido autor, que realizou o seu cadastramento em plataformas para efeito de pesquisa, variou entre 39 minutos e duas semanas, sendo ainda registrado que uma das empresas informou inexistir vaga naquele momento para entregador na localidade pretendida.

Não obstante, o mesmo autor informa que, após o cadastro, é necessário que o trabalhador autorize o acesso irrestrito das empresas aos dados do seu celular (incluindo não apenas localização, mas contatos e fotos) para utilização mesmo com o aplicativo desligado; concorde com os termos de uso que “buscavam resguardar juridicamente o acesso aos dados do [seu] celular e garantir que a [sua] relação era comercial, e não de trabalho” (Antunes, 2023, p. 83); e, em alguns casos, adquira equipamentos, como a mochila com a logomarca da empresa.

O trabalho, a seu turno, varia de empresa para empresa, mas tem sempre sua execução pautada pelos comandos do sistema. Do recebimento da convocação, passando por preço a ser praticado, endereços envolvidos no serviço e dados para contato com os clientes – quando cabível –, tudo vem previamente estabelecido e passa pelo crivo do algoritmo.

Os algoritmos podem ser conceituados como padrões matemáticos que estruturam as programações e permitem arquitetar os sistemas e as soluções tecnológicas, conferindo tratamento aos dados brutos, ordenando-os e classificando segundo hierarquias, em observância de variáveis pré-definidas – que devem ser consideradas no processo – e de dados que são fornecidos regularmente para alimentação do sistema (Fonseca, 2024, p. 140).

Dinâmica semelhante ocorre no trabalho realizado em plataformas de *crowdword*. Em acesso aos sites Appen e Lionbridge, esta autora verificou que a prestação de serviços se inicia com o acesso, pelo trabalhador, à lista de trabalhos ofertados na plataforma – que podem, ou não, ser limitados aos residentes de determinada localidade –; em seguida a escolha do trabalho para o qual quer se candidatar; o clique no link pertinente à “*aplication*”; o preenchimento dos dados requisitados (na Lionbridge: formulários de informações contratuais, dados educacionais e habilidades de linguagem, experiências, áreas de interesse e informações adicionais; na Appen: a inserção de currículo,

preenchimento de dados cadastrais, links de perfil no LinkedIn e no Facebook, questões de aplicação como local de residência e faixa de pagamento desejado); e o aguardo do contato do contratante – que, ao menos em um primeiro momento, não é identificado.

As tarefas contratadas são descritas no anúncio, com seu tempo estimado de execução e valor remuneratório, bem como características que são requeridas do trabalhador a ser contratado. A natureza das atividades tem por foco a produção de dados e pode variar do treinamento de agentes de inteligência artificial à moderação de vídeos em redes sociais.

Assim como no caso do trabalho *on-demand* por aplicativo, todo o processo vem delimitado na plataforma, que conduz o modo de cadastramento, a colheita de dados do trabalhador, a forma de execução do serviço e o pagamento pelo serviço prestado – o que inclui, inclusive, a determinação de utilização de plataformas financeiras específicas para recebimento e saque dos valores cabíveis.

De acordo com trabalhadores ouvidos em pesquisa prática do artigo “O chão de fábrica (brasileiro) da inteligência artificial: a produção de dados e o papel da comunicação entre trabalhadores de Appen e Lionbridge” (Grohmann; Araújo, 2021),

na Appen, você é pago por meio de outra plataforma chamada Payoneer, que cobra três dólares por saque. Se não tenho contas a pagar, junto uma grande quantia de dinheiro e diminuo o número de saques. Na Lionbridge, posso economizar usando a plataforma Husky [...]. Os bancos brasileiros tradicionais cobram altos impostos para receber dinheiro estrangeiro. Esta plataforma cobra apenas 3,5% do valor que você receberá. Então, para mim, isso é bom porque os bancos podem cobrar até 25 dólares, uma quantia significativa considerando o valor do meu salário (Grohmann; Araújo, 2021).

Como se vê, o processo de trabalho é definido previamente pelas plataformas, não havendo ingerência efetiva do trabalhador na forma, no modo e no conteúdo do serviço. Considerando, contudo, o objeto desta pesquisa, este artigo analisará a presença dos requisitos do vínculo de emprego, na linha dos arts. 2º e 3º da CLT, apenas nas atividades desenvolvidas no chamado trabalho *on-demand* por aplicativo.

4.1 Dos requisitos da relação de emprego no trabalho plataformizado

4.1.1 Da onerosidade

A onerosidade é um dos elementos mais basilares aos contratos, ultrapassando a esfera trabalhista e sendo garantida, inclusive, pela legislação civil. É uma premissa de tamanho valor que o ordenamento jurídico brasileiro permite raríssimas exceções à sua observância e veda taxativamente o enriquecimento de pessoas às custas de outras sem retribuição adequada, como se observa no Código Civil de 2002.

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

A CLT, por sua vez, desde 1943 inclui a onerosidade como característica do vínculo de emprego, tanto no conceito de empregado quanto no conceito de empregador:

Art. 2º - *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*

[...]

Art. 3º - *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

A despeito das especificidades inerentes ao conceito de salário, previstas ao longo do Capítulo II da CLT e que determinam quais verbas concretamente o integram e quais verbas podem dele ser excluídas por previsão legal, é possível resumir o instituto como a contraprestação atribuída ao empregado em razão do contrato de trabalho (Delgado, 2020, p. 858).

Pois bem, é indubitável que o trabalhador recebe contraprestação pelos serviços que presta nos moldes estabelecidos no contrato firmado entre as partes e é também fato notório que as empresas plataformizadas conferem os valores pertinentes ao trabalhador através dos dados bancários integrantes de seu cadastro.

No caso da Uber – objeto deste estudo – o item 4, Pagamento dos Termos Gerais de Uso, estabelece:

O preço é devido mediante a efetiva prestação do serviço ou entrega do bem ou produto pelo(a) parceiro(a) independente e o pagamento será facilitado pela Uber mediante método de pagamento na sua conta, podendo a cobrança ser antecipada, sendo que a Uber enviará um recibo por e-mail. Ainda, a Uber poderá disponibilizar, mediante seu exclusivo critério, a opção de pagamento em dinheiro, e, nesta hipótese, você concorda que deverá pagar o preço total ao(à) parceiro(a) independente quando você selecionar esta opção, você concorda que a Uber poderá, na qualidade de agente limitado de cobrança do(a) parceiro(a) independente, usar um método secundário de cobrança na conta, se houver. Caso não seja possível efetivar o pagamento ou exista alguma pendência financeira, sua conta poderá, a critério exclusivo da Uber, ser suspensa ou desativada (Uber, 2025).

Diante disso, ainda que cada corrida seja remunerada pelo cliente final, os valores que lhe são cobrados são fornecidos à empresa – por meio de seu aplicativo – e apenas posteriormente são transmitidos ao trabalhador, e qualquer pagamento direto ao motorista (mediante dinheiro) depende da discricionariedade da empresa e deve obedecer aos valores por ela estipulados, sob pena de cobrança em método de pagamento secundário ou desativação de conta, demonstrando a presença da onerosidade nesses contratos.

4.1.2 Da pessoalidade

Em síntese, a pessoalidade é o requisito da relação de emprego que vincula a execução do contrato de trabalho à prestação de serviços por um dado indivíduo. Ironicamente, é um atributo do empregado, mas que tem seu fundamento normativo no conceito de empregador.

CLT - Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (grifo nosso).

Enquanto parte integrante do poder empregatício, a “prestação pessoal de serviços” envolve também aspectos prévios ao contrato, como a seleção e análise de perfil – no caso das plataformas digitais, o candidato não entrega currículo, mas preenche os formulários para

cadastro e admissão desenvolvidos pela empresa – e procedimentos afetos à inclusão do trabalhador na estrutura funcional da empresa.

Nesse sentido, o próprio procedimento para cadastro em plataformas de trabalho *on-demand* por aplicativo já aponta para o labor do trabalhador de modo pessoal. Como já referido, Marco Gonsales (Antunes, 2023, p. 83), em seu artigo, registrou que chegou a aguardar duas semanas pela análise e validação dos dados fornecidos por ocasião de seu cadastro, e uma das empresas simplesmente informou inexistir vaga naquele momento para entregador na localidade pretendida. Além disso, o autor destacou que, após o cadastro, foi ainda necessário autorizar o acesso irrestrito das empresas aos dados do seu celular, incluindo não apenas dados de localização, mas seus contatos e fotos.

Naquilo que se refere à Uber, enfoque deste estudo, o item 3.2, Conduta e Obrigações do(a) Usuário(a), de seus Termos Gerais, fixa expressamente:

Você não poderá autorizar terceiros(as) a usar sua conta ou receber serviços de transporte ou logística dos(as) parceiros(as) independentes em seu nome ou tentando se fazer passar por você [...]. Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua conta a nenhuma outra pessoa ou entidade. [...] Em determinadas situações, você poderá ser solicitado(a) a fornecer comprovante de identidade para acessar ou usar os serviços, você concorda que poderá ter seu acesso ou uso dos Serviços negado caso você se recuse a fornecer um comprovante de identidade ou forneça um comprovante de identidade incorreto ou inválido (Uber, 2025, grifos nossos).

Nota-se, assim, que os trabalhadores passam pelo crivo das empresas antes de sua inclusão na plataforma. Não podem se fazer substituir, em qualquer hipótese, por outro trabalhador e têm obrigação de se identificar pessoalmente ao acessar o aplicativo, sob pena de perda de acesso, o que denota a presença do requisito da pessoalidade.

4.1.3 Da habitualidade ou não eventualidade

Há uma extensa gama de definições doutrinárias para o pressuposto da habitualidade ou não eventualidade. Considerando, contudo, os termos utilizados pelo legislador, citamos aqui o conceito de Maurício Godinho Delgado (2020, p. 349), segundo o qual a não eventualidade seria o requisito que atribui caráter de permanência ao trabalho prestado pelo empregado, ainda que por curto período.

Nos termos do art. 3º da CLT, “[c]onsidera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (grifo nosso).

A não eventualidade, portanto, é uma característica atribuída pelo legislador aos serviços prestados pelo empregado e não a uma dada periodicidade praticada na relação constituída entre as partes. Tanto é assim que o legislador, ao regulamentar o trabalho intermitente na CLT através da Lei n. 13.467 de 2017, incluiu a modalidade no *caput* do art. 443, ou seja, entre as hipóteses do vínculo de emprego.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Como já salientado anteriormente, as plataformas exploram nichos específicos de mercado e se utilizam de trabalhadores – supostamente autônomos – para concretização dessas atividades econômicas na realidade social. São essas atividades que atraem os clientes e representam o verdadeiro objeto social da empresa.

Nesse sentido, o site da Uber⁹ afirma:

Mobilizamos o mundo. É nossa força vital. Corre por nossas veias. É o que nos tira da cama todas as manhãs. Isso nos leva a reimaginar constantemente como podemos nos mover melhor. Para você. Por todos os destinos que te esperam.

Por tudo o que você quer alcançar. Para todas as suas formas de ganhar dinheiro. No mundo todo. Em tempo real. Na incrível velocidade do agora. (Grifos nossos).

⁹ Conforme informações contidas na aba Quem Somos. Disponível em: <https://tinyurl.com/2sse4kpv>. Acesso em: 15 out. 2025.

Cabe destacar, neste ponto, que as alegações ocasionais das plataformas no sentido de que constituem apenas empresas de desenvolvimento de tecnologia são abandonadas, não apenas em suas propagandas, mas também nos órgãos vinculados à garantia de sua atuação no mercado.

Vanessa Patriota da Fonseca (2024, p. 160 e 186), em seu livro *Subordinação (mal) camuflada: a dominação capitalista no trabalho em plataformas digitais*, expõe como as empresas plataformizadas, muitas vezes, para resguardar seu espaço no mercado, registram sua real atividade econômica no Instituto Nacional de Propriedade Industrial, como a Uber, que se registrou como empresa de transporte, e a Rappi, que se registrou como empresa de serviços de transporte e/ou entrega.

Dessa circunstância decorre que os serviços prestados pelos trabalhadores têm natureza permanente, uma vez que consubstanciam o próprio objeto social da empresa, não havendo de se falar em serviços de natureza eventual.

Não bastasse, sabe-se que o modo como as empresas plataformizadas estruturam seu negócio instiga a prestação de serviços por longas jornadas diárias.

Marco Gonsales explicitou em seu artigo:

[A] maioria dos(as) entregadores(as) moram distante de onde atuam, e não compensa fazer somente um dos horários de alta demanda do dia, como apenas o almoço ou o jantar. Para compensar, a grande maioria precisa trabalhar nos horários de pico do café da manhã, do almoço e do jantar. Sendo assim, mesmo em horários de baixa demanda, entre os horários de pico, muitos permanecem disponíveis. Em suma, o sonho de qualquer empresário: trabalhadores(as) à sua disposição e remunerados apenas quando entram em ação. Eu trabalhei quase sempre no horário do almoço, entre 11 horas e 15 minutos, e, no dia em que entreguei o maior número de pedidos, sendo dois deles duplos, consegui fazer 7 entregas – 6 pela Uber e 1 pela Rappi – durante 4 horas e 38 minutos logado em ambos os aplicativos, e recebi o montante de R\$ 38,38, sendo R\$ 5,20 de caixinha (Antunes, 2023, p. 88).

Esse *modus operandi* também garante que o trabalhador preste serviços durante toda a semana ou pela maior parte dos dias da semana, visto que os valores praticados são definidos pela empresa e a parcela que remunera o trabalhador resulta em um valor pouco significativo.

4.1.4 Da alteridade

A alteridade é o requisito da relação de emprego que denota que o empregado presta serviços em benefício do empregador, sob sua dependência.

Em citação a Luciano Viveiros, Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 251) preconiza em sua obra *Curso de Direito do Trabalho* que a alteridade corresponde à atribuição inicial e direta dos frutos do trabalho, compreendendo "todo resultado do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual, valioso por si mesmo ou associado ao de outros, quer consista em um bem, quer em um serviço".

É um requisito presente tanto no conceito legal de empregador quanto no conceito legal de empregado, visto que a lei aponta que o empregado presta serviços sob dependência do empregador, pessoa esta a quem se atribui o ônus de arcar com os riscos do negócio.

Art. 2º - *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*

[...]

Art. 3º - *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

Ao dispor que o empregado trabalha em dependência do empregador, o legislador apontou, desde 1943, uma característica que hoje se mostra fundamental para análise das relações de trabalho: o poder sobre as estruturas que viabilizam a atividade e sem as quais o trabalho não pode ser realizado.

Um entregador da iFood, por exemplo, consegue realizar entregas de carro, de moto ou de bicicleta, dependendo do local de atuação que conseguir vincular a seu cadastro. O serviço, contudo, depende necessariamente da utilização da plataforma, que é o bem que possibilita a consecução da atividade ao concentrar em si os dados do cliente (seus endereços e contatos); dos produtos a serem entregues (com a pertinente localização do restaurante que os disponibiliza); do algoritmo que indica as demandas em aberto e as oferece ao trabalhador; dos meios de pagamento (seja através da viabilização de compra e venda no próprio ambiente virtual, seja com as máquinas de cartão); e, principalmente, da marca, que atrai o cliente.

Cabe ressaltar, sob este último aspecto, que a prestação de serviços plataformizado também não existe sem que a empresa de antemão registre sua atuação perante os órgãos competentes e receba as autorizações governamentais necessárias ao seu funcionamento. Cada um desses empreendimentos possui um CNPJ próprio, com registro de marca e alvarás específicos. É a empresa que tem autorização para atuar no mercado, não o trabalhador.

O trabalhador das empresas plataformizadas não participou da constituição do empreendimento, não consegue fidelizar clientela, não possui direito a contato posterior ao serviço com o cliente final nem estabelece quaisquer das variáveis que alimentam o sistema dessas plataformas, como o preço cobrado ou as localidades atendidas pelo serviço.

Por fim, cumpre ainda pontuar que, embora busquem afastar qualquer vínculo com as atividades finais desenvolvidas pelo trabalhador, essas empresas tendem a resguardar direitos exclusivos sobre o serviço prestado em seus documentos regulamentares. A Uber também inclui expressamente no item 2.5, Titularidade de seus Termos Gerais de Uso:

Os serviços e todos os direitos sobre eles são e permanecerão de propriedade da Uber ou de propriedade das afiliadas da Uber, ou de suas respectivas licenciadoras, conforme caso. Estes termos e uso dos serviços não lhe outorgam nem lhe conferem qualquer direito: (i) sobre os Serviços, exceto pela licença limitada concedida acima; ou (ii) de usar ou, de qualquer modo, fazer referência a nomes societários, logotipos, nomes de produtos ou de Serviços, marcas comerciais ou marcas de serviço da Uber, das afiliadas da Uber ou de qualquer licenciador da Uber (Uber, 2025, grifos nossos).

Em outras palavras, no final, os serviços são de titularidade da empresa, sendo, inclusive, registrado expressamente que o contrato não confere direito de “usar ou, de qualquer modo, fazer referência” a nomes de produtos ou de “Serviços da Uber”, o que denota a presença de alteridade na relação de trabalho ali estabelecida.

4.1.5 Da subordinação

A subordinação é, possivelmente, o pressuposto da relação de emprego com maiores debates no cenário acadêmico e jurisprudencial trabalhista. Há hoje uma extensa produção doutrinária acerca deste instituto, caracterizando

e definindo a subordinação sob diversos vieses, todos buscando destacar, com maior precisão, um dado aspecto desse elemento – subordinação estrutural, subordinação algorítmica, parassubordinação, subordinação jurídica, para citar apenas algumas das nomenclaturas existentes.

A CLT, desde sua redação original, preconiza que o empregador é a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, a qual ocorre, por lei, sob sua dependência.

Art. 2º - *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*

[...]

Art. 3º - *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Grifo nosso).*

Pode-se dizer que a subordinação do trabalhador é, sob esta ótica, uma prerrogativa atribuída ao empresário, que denota a sujeição do empregado à direção da empresa quanto ao conteúdo do trabalho a ser executado e a forma de exercê-lo, abrangendo diferentes mecanismos de implementação, a depender das especificidades do empreendimento e das tecnologias disponíveis durante o curso do contrato de trabalho.

Nesse sentido, se, nas fábricas contemporâneas à revolução industrial, o empregador mantinha a gestão de seu negócio através de seus prepostos, os quais fiscalizavam pessoalmente os empregados e lhes emitiam determinações constantes ao longo da jornada, hoje, regulamentos de empresa e programações algorítmicas garantem que os trabalhadores observem os comandos patronais sem necessidade de supervisão pessoal de terceiros.

A alteração não passou despercebida ao Poder Legislativo brasileiro, que promulgou a Lei n. 12.551/2011 e alterou a redação original do art. 6º da CLT para fazer constar expressamente que a prestação de serviços fora do estabelecimento não tem relevância desde que presentes os elementos do vínculo de emprego, bem como que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão também constituem subordinação.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

As plataformas de trabalho *on-demand* por aplicativo, como já explicitado, funcionam a partir de programação algorítmica, que delimita toda a relação de trabalho, desde a condução do cadastramento, com a pertinente colheita de dados do trabalhador, até a forma de execução do serviço, as punições para o caso de não cumprimento da programação determinada e o pagamento pelo serviço prestado, funcionando como uma espécie de regulamento de empresa.

Além da programação já integrante do aplicativo, essas empresas possuem ainda diversos documentos normativos internos que regulamentam outros aspectos da prestação de serviços, como regras de conduta, políticas de conteúdo publicitário e ofertas. Só a Uber possui em seu site¹⁰ um total de 54 documentos regulamentares, sem contar a documentação vinculada a login¹¹ e a integrante do item Uber para Empresas.

Para demonstrar o nível de regulamentação a que está sujeito o trabalhador da Uber, transcrevem-se abaixo alguns trechos do Código da comunidade Uber – Brasil¹², em que a empresa indica comportamentos ou circunstâncias que podem causar a perda de acesso à plataforma, abordando aspectos da prestação de serviços que, por vezes, chegam alcançar a esfera privada do trabalhador:

Violência e má conduta sexual:

[...]

¹⁰ Disponível em: <https://tinyurl.com/mrxu6rfh>. Acesso: set. 2026.

¹¹ Disponível em: <https://tinyurl.com/2p9zekwh>.

¹² Informação disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/legal/general-community-guidelines/>, em 16.09.2026.

Todos devem ter a privacidade e o espaço pessoal preservados. *A lista a seguir apresenta apenas alguns exemplos de conduta inapropriada durante o uso do aplicativo para viagens ou entregas.*

[...]

A Uber tem uma regra que proíbe qualquer tipo de comportamento, prática sexual ou ato obsceno, independentemente de você conhecer a pessoa ou ela consentir.

Ameaças e comportamento grosseiro:

A Uber proíbe comportamentos agressivos, conflituosos e assediantes. Não use palavras, gestos ou atos desrespeitosos, ameaçadores ou inapropriados. Por exemplo, não compartilhe imagens explícitas (como imagens de sexo ou violência física) com outros integrantes da comunidade Uber, inclusive por meio dos sistemas de suporte online da Uber ou em relação a uma experiência com a Plataforma da Uber. A fim de evitar conflitos e desentendimentos durante o uso da Plataforma da Uber, recomendamos evitar opiniões pessoais potencialmente polêmicas, como as relacionadas a assuntos como religião e política.

Comunicação pós-viagem:

A comunicação deve terminar quando a viagem ou entrega é concluída, a menos que seja para devolver um objeto perdido. Comunicação indesejada pode ser vista como assédio e inclui, por exemplo, envio de mensagens, contato por redes sociais, ligações não previamente autorizadas, visita ou tentativa de visita de uma pessoa depois da conclusão de uma viagem ou entrega. Para sua própria segurança, não compartilhe informações de contato desnecessariamente.

[...]

Discriminação:

[...]

Por exemplo, é inaceitável:

[...]

Discriminar usuários do app da Uber com base no destino ou local de entrega. Sabemos que é importante poder decidir quando fazer entregas ou dirigir pelo app da Uber. Portanto, não é uma violação destas diretrizes recusar uma viagem ou entrega porque não funciona para você. No entanto, é proibido recusar ou cancelar solicitações intencionalmente ou

usar recursos da Plataforma da Uber para deixar de receber solicitações de viagem ou de entrega com a finalidade exclusiva de evitar regiões específicas devido às características das pessoas ou empresas presentes nesses locais, o que não inclui cancelamentos motivados por situações legítimas de insegurança, previstos pela Plataforma. (Grifos nossos).

Como visto, a Uber delimita até o tipo de conversa permitida ao motorista, "recomendando" não explicitar opiniões relacionadas a temas polêmicos como política; informa que não permite comportamentos ou atos obscenos, mesmo quando motorista conhece o passageiro ou obtém o seu consentimento; veda a comunicação pós-viagem, salvo para devolução de itens; e proíbe o cancelamento de viagens com finalidade de evitar regiões específicas.

Ainda que se alegue que os prestadores de serviços plataformizados possuem autonomia em seu trabalho pela ausência de jornada fixa ou possibilidade de recusa de demandas, fato é que toda a execução do serviço está limitada por comandos estabelecidos por pessoa alheia ao trabalhador. Nem sequer o preço a ser cobrado, como mencionado no tópico 4.1.1 deste artigo, submete-se ao arbítrio do motorista.

Além disso, uma breve análise das ações judiciais propostas contra a Uber mostra que as inúmeras normas regulamentares da empresa são realmente efetivas, visto que boa parte dos pedidos se volta ao pagamento de verbas rescisórias fundamentadas justamente no credenciamento do motorista ou na perda de acesso à plataforma por violação de regras.

5 Da pesquisa jurisprudencial

A pesquisa jurisprudencial foi realizada no banco de dados nacional da Justiça do Trabalho brasileira, denominado Falcão Busca por Jurisprudência¹³, e teve por base os parâmetros "Uber" e "vínculo de emprego". Após os primeiros resultados, foram utilizados sequencialmente os filtros "acórdãos", "ano atual" e "tribunal" – TRT1, TRT2 – e assim por diante.

¹³ Disponível em: <https://tinyurl.com/5fppk9nd>.

A escolha das decisões foi aleatória, sendo utilizados como objeto deste estudo os resultados que envolvessem análise de pedido de reconhecimento vínculo – ou seja, foram excluídas decisões em sede mandado de segurança ou de mero exame de pressupostos recursais – à medida que apareciam na pesquisa. Além disso, para reforçar a amplitude do objeto de análise, os resultados foram limitados para não abrangerem mais de uma decisão por órgão prolator.

5.1 Dos resultados obtidos

Foram analisados 100 acórdãos. Destes, 27 julgaram existente o vínculo de emprego entre as partes; 71 julgaram inexistente o vínculo de emprego por ausência de pressuposto; e 2 extinguiram o processo sem julgamento de mérito por incompetência da Justiça do Trabalho para julgamento de lides envolvendo fraude a contrato de prestação de serviços.

Em geral, nos processos em que o vínculo foi reconhecido, seja mediante manutenção do deferimento de vínculo, seja através de reforma da decisão que julgou inexistente a relação de emprego, o Tribunal limitou-se a reconhecer a configuração dos requisitos caracterizadores e determinar o retorno dos autos à origem para julgamento dos demais pedidos, sendo poucas as oportunidades em que as verbas contratuais foram mencionadas pelo tribunal (ações 0100824-24.2022.5.01.0072, 0000070-67.2023.5.05.0027, 0000513-43.2023.5.08.0121, 0000392-18.2024.5.11.0017).

Dos processos em que o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego foi julgado improcedente, todas as decisões apontaram inexistente a subordinação; 19, a onerosidade; 11, a habitualidade/não eventualidade; 15, a pessoalidade; e 24, a alteridade. Cumpre ressaltar que em 1 processo (ação n. 0000604-10.2025.5.19.0008) a decisão não citou especificamente quais seriam os pressupostos faltantes nem explicitou em seus motivos circunstâncias que permitissem identificá-los, indicando que a característica da exclusividade, mencionada em 10 processos, não constitui requisito legal para configuração de vínculo de emprego.

Considerando o número de ações em que o vínculo de emprego foi indeferido, este estudo analisou também o tipo de fundamento utilizado na análise do pedido. Dos 71 processos que julgaram inexistente a relação, 51 se utilizaram de dados jurisprudenciais; 40, de prova emprestada;

22, de elementos incontroversos; 11, de depoimentos das partes; 13, de prova documental; 4, de convicção firmada em processos anteriores; 3, de fato notório; 2, de prova testemunhal; e 2 de questão doutrinária¹⁴.

5.2 Dos parâmetros de interpretação dos resultados

O intuito da pesquisa jurisprudencial promovida neste artigo foi analisar se a forma como o processo decisório se desenrolou nos acórdãos permite aferir a suficiência da legislação geral para proteção dos direitos dos trabalhadores plataformizados, considerando a expressividade de variação no espectro de verbas deferidas e indeferidas nos processos analisados, bem como os motivos que levaram ao indeferimento do pedido de reconhecimento de vínculo.

Além disso, foi também considerado o tipo de argumentação utilizada pela Turma revisora ao julgar improcedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego, com o intuito de identificar se questões afetas ao caso concreto, de fato, contribuíram de forma relevante para formação do convencimento dos desembargadores integrantes do colegiado.

Nesse ponto, cabe ressaltar que, na classificação do tipo de fundamento utilizado pelas Turmas, apenas os documentos pertinentes ao caso concreto, como o extrato de corridas, os e-mails enviados ao trabalhador ou os documentos regulamentares da Uber, foram considerados como prova documental, tendo a prova emprestada recebido classificação própria. Qualquer elemento probatório produzido em processo alheio àquele em que prolatada a decisão, incluindo aqueles inseridos em decisão *per relationem*, foi categorizado neste estudo como prova emprestada.

6 Da suficiência da CLT para tutela dos direitos dos trabalhadores na Uber

Pode-se dizer que a estrutura estabelecida pela CLT para proteção do trabalhador baseia-se em três premissas principais: o princípio da primazia da realidade, segundo o qual o enquadramento da relação de trabalho é realizado em observância às condições reais a que submetido

¹⁴ Acerca do processo de categorização dos processos analisados neste artigo e percentuais dele resultantes, *vide* apontamentos da autora na nota de rodapé n.1.

o trabalhador, independentemente da natureza do contrato formal firmado entre as partes; a necessidade de preenchimento concomitante dos pressupostos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT na relação concreta estabelecida; e a nulidade de pleno direito de quaisquer atos que tenham sido praticados pelo empregador com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos previstos na CLT.

Em tese, essa estrutura, como visto ao longo deste artigo, viabilizaria a proteção dos direitos dos trabalhadores plataformizados, sem necessidade de grandes elocubrações doutrinárias ou do desenvolvimento de argumentações complexas. No entanto, a pouca expressividade dos resultados a favor do vínculo comprova que, na prática, a regulamentação geral não se tem mostrado suficiente.

No entendimento desta autora, isso se dá por um motivo simples: a aplicação das regras para afastar a fraude trabalhista depende de efetiva análise pelo julgador das características do vínculo, circunstância esta que é diretamente afetada pelos entendimentos jurisprudenciais previamente existentes, pela qualidade da instrução probatória e pela utilização de balizas que nem sempre são previstas pelo legislador.

Como citado no tópico 5.1, das 100 ações analisadas, 71 julgaram inexistentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, tendo 51 delas fundamentado seu entendimento, entre outras coisas, em jurisprudência supostamente dominante no Tribunal vinculado e/ou em Tribunais superiores. Em algumas oportunidades, inclusive, o relator do processo chegou a explicitar de forma pormenorizada a presença dos elementos caracterizadores no caso concreto, mas afastou o vínculo de emprego ao final por disciplina judiciária – como ocorrido na ação n. 0010311-47.2025.5.03.0137.

A questão do vínculo de emprego, no entanto, ainda é controvertida, de modo que os julgamentos já proferidos pelo Poder Judiciário não deveriam representar qualquer tipo de óbice a decisões posteriores que lhe sejam contrárias, notadamente quando não há decisões vinculantes sobre o tema.

Além disso, o julgamento formado a partir de precedentes em casos envolvendo empresas de grande poder e influência social traz consigo uma outra problemática, que são os efeitos da utilização da chamada "jurimetria".

A jurimetria costuma ser definida como a aplicação de métodos estatísticos ao direito para identificar a realidade do movimento de processos através de coleta, classificação e análise de dados com intuito de facilitar a sua compreensão e interpretação (Leone; Proni, 2021, p. 193 e 194). A estratégia pode ser utilizada em diversas frentes de atuação, desde a implementação de políticas públicas ao desenvolvimento de atos normativos, mas tem sido um instrumento poderoso naquilo que se refere ao julgamento de questões polêmicas pelo poder judiciário.

Em resumo, tem-se verificado que empresas usam a jurimetria para identificar o posicionamento de diferentes órgãos jurisdicionais acerca de um dado tema. Uma vez identificada a probabilidade de o juízo proferir julgamento fundamentado em teses que lhe são desfavoráveis, a empresa propõe acordo, condicionando a transação ao não reconhecimento do direito principal. Com isso, ela fortalece a prolação de decisões lhe são favoráveis e depois as usa como elemento de autoridade em diversos processos judiciais, criando uma falsa ideia de consolidação de entendimento em hipóteses claramente controvertidas.

Em seu artigo “Estratégias adotadas por empresas prestadoras de serviço via plataforma digital para afastar o reconhecimento de vínculos empregatícios” (Leone; Proni, 2021), Renan Kalil, Vanessa Fonseca e Paula de Almeida demonstram como a jurimetria tem sido utilizada para manipular a jurisprudência a ponto de, muitas vezes, ela deixar de refletir o entendimento dominante nos diferentes ramos do Poder Judiciário, registrando-se:

Ao se analisar a atuação judicial da Uber, por exemplo, é possível verificar que a empresa vem empregando largamente a jurimetria. Como estratégia de defesa, a empresa propõe acordo judicial quando está diante de um julgador progressista, mais suscetível ao reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista/reclamante e a empresa/reclamada. Do acordo, faz constar a obrigação de pagar – o que abarca diversos créditos trabalhistas – desde que não seja reconhecido o vínculo de emprego.

Desse modo, as decisões favoráveis à empresa formam jurisprudência. E as que possivelmente seriam desfavoráveis são evitadas, pois são substituídas, em alguma fase processual, em qualquer instância, por acordos homologados judicialmente. A partir de então, contribuindo estrategicamente para a criação de uma jurisprudência favorável à sua tese, a empresa, em suas peças defensivas, passa a citar algumas dessas decisões e a apresentar o número de processos em que houve improcedência

do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego – número este maquiado pela estratégia adotada (Leone; Proni, 2021, p. 195 e 196).

Não obstante, a análise do caso concreto também fica prejudicada com o uso reiterado de provas emprestadas. Apesar de ser produzida em processos semelhantes, a prova emprestada normalmente reflete o depoimento de pessoas que não conhecem o autor da ação e, não raro, nem sequer trabalham exercendo a mesma função do trabalhador, como no caso do julgamento da ação n. 1001593-11.2024.5.02.0039 pela 12ª Turma do TRT2, que fundamentou sua decisão em informações prestadas por funcionários da Uber em outros processos, apesar de a atuação desses trabalhadores na empresa se limitar à área administrativa – gerente de operações e gerente de comunicação.

O emprego de prova emprestada nesse tipo de ação também acarreta prejuízo à instrução processual porque, com frequência, a presença de grande número de depoimentos judiciais faz o juízo de origem optar pela dispensa da oitiva das partes e de testemunhas, impedindo que novos aspectos do contrato-realidade possam ser abordados e que os diferentes órgãos jurisdicionais pátrios possam formar uma compreensão mais ampla acerca da situação desses trabalhadores através da atuação profissional contínua e reiterada.

Outro aspecto a se salientar é que o grande número de documentos juntados aos autos dá uma falsa aparência de produção probatória farta, escondendo a circunstância de que boa parte dos processos hoje nem sequer apresenta os principais regulamentos da empresa e, quando esses documentos são apresentados ao Judiciário, acabam por ter sua atenção diluída em frente às centenas de elementos processuais contidos nos autos – dos 71 processos em que se decidiu pela inexistência de vínculo, apenas 22 tiveram por fundamento elementos incontroversos fixados em audiência; 11, os depoimentos das partes; 13, a prova documental produzida nos autos; e somente 2 citaram prova testemunhal colhida.

A pesquisa demonstrou igualmente que, não raro, as decisões apresentam fundamentos que extrapolam os requisitos legais. Com certa frequência as decisões citavam a exclusividade ou o fato de o trabalhador ser autorizado a prestar serviço em plataformas diferentes, apesar de a CLT não vedar ao empregado a possibilidade de trabalhar para mais de um empregador.

Também foi citado em algumas oportunidades o percentual de 75% do valor da corrida – que seria atribuído aos motoristas – para afastar a onerosidade, apesar de este não ser um parâmetro previsto pelo legislador e não constituir uma variável capaz de alterar a premissa fundamental deste pressuposto, que é o recebimento de valores como contraprestação pelos serviços prestados. Notou-se também a menção a “fatos notórios” ou a convicção advinda da atuação em outros processos, apesar de as ações sob análise envolverem fraude e, por isso, demandarem a prova no caso concreto quanto às condições reais a que submetido o trabalhador.

Esse aspecto das decisões mostra, de forma bem clara, um dos efeitos mais desafiadores gerados pela ausência de regulamentação específica: o enquadramento da relação a partir premissas desenvolvidas em um dado Tribunal. Ao mesmo tempo que a legalidade é citada para afastar, por exemplo, conceitos como a subordinação estrutural, ela é desconsiderada para fazer prevalecer requisitos como a exclusividade.

Nesse sentido, em algumas ocasiões, as decisões abordaram a alteridade para fazer constar que o trabalhador assumia os riscos por arcar com os custos do veículo, mas consideraram mera “vantagem” o fato de o trabalho nesses moldes dispensar o trabalhador de obter alvará para transporte de passageiros ou de munir esforços para captar clientes.

Por fim, entendemos que, no Brasil, a ausência de regulamentação específica acaba também por fomentar a precarização do trabalho. Isso porque, nos casos em que o trabalhador tem o vínculo reconhecido, são deferidas a ele todas as verbas previstas na legislação, mas, se a relação de emprego não for reconhecida, seja pelo motivo que for, o trabalhador não recebe nada e, em alguns casos, ainda precisa pagar as custas e os honorários do advogado.

Ainda que se questione em que esfera essa regulamentação deveria ser realizada, se através de entidades sindicais ou se diretamente pelo Poder Legislativo, esta autora entende que deixar de regulamentar o trabalho através de plataformas é submeter o trabalhador ao poderio econômico de empresas milionárias, que todos os dias se utilizam de seus recursos para direcionar a formação de entendimentos jurisprudenciais e a construção de opinião pública a seu favor, o que pode ter efeitos nefastos a longo prazo.

7 Considerações finais

A suficiência do ordenamento jurídico para regulamentar uma situação jurídica não pode ser analisada apenas com base na capacidade de abrangência do conjunto de normas e princípios de uma dada sociedade, mas devem ser consideradas também a atuação dos demais atores sociais e a eficácia da norma na realidade concreta.

Como visto, em tese, a estrutura normativa brasileira viabilizaria a proteção dos direitos dos trabalhadores plataformizados sem necessidade do desenvolvimento de complexas argumentações doutrinárias. No entanto, a análise das decisões jurisprudenciais acerca do tema evidenciou que, na prática, a regulamentação geral não se tem mostrado suficiente para garantir uma proteção jurídica mínima nas novas formas de trabalho.

O fato é que se tem uma realidade social nova que afeta milhões de trabalhadores brasileiros todos os dias, e a demora na regulamentação dessa realidade social, longe de proteger esses trabalhadores, tem mantido cidadãos brasileiros em uma relação de trabalho precarizada e à mercê do poderio econômico das grandes empresas do setor.

Ainda que a regulamentação represente um risco à perda de alguns direitos decorrentes do vínculo de emprego tradicional, a inércia do Legislativo impede debates reais da sociedade sobre a precarização do trabalho prestado através de plataformas e a criação de garantias para esses trabalhadores, como os limites das regras que lhes podem ser impostas pelas empresas contratantes, valores mínimos remuneratórios a serem observados e regras que regulamentem a quebra de contrato.

Se, por um lado, a situação atual pode garantir que alguns empregados recebam aquilo que lhes é devido em ações judiciais, por outro, condena boa parte deles à precariedade por ausência de regulamentação específica.

Assim, entende-se que os dados demonstram a necessidade de um trabalho conjunto por parte dos diversos atores sociais brasileiros para que essa realidade seja pensada, debatida e devidamente regulamentada, não tendo a legislação geral se mostrado suficiente para proteger o direito dos trabalhadores plataformizados no cenário analisado.

Referências

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, São Paulo, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://tinyurl.com/4pzfy7u5>.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.
- CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos**: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- FERRO, José Roberto. Aprendendo com o “Ohnoísmo” (produção flexível em massa): lições para o Brasil. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 30, n. 3, set. 1990. Disponível em: <https://tinyurl.com/24fc97u3>. Acesso em: 1º out. 2025.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **“É tudo novo”, de novo**: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021.
- FONSECA, Vanessa Patriota da. **Subordinação (mal) camuflada**: a dominação capitalista no trabalho em plataformas digitais. Belo Horizonte: RTM, 2024.
- GROHMANN, Rafael; ARAÚJO, Willian Fernandes. O chão de fábrica (brasileiro) da inteligência artificial: a produção de dados e o papel da comunicação entre trabalhadores de Appen e Lionbridge. **Palavra Clave**, Colômbia, v. 24, n. 3, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5294/pacla.2021.24.3.8>.
- KRUNFLI, Mariana. Profissionais brasileiros atraem empresas internacionais. **Forbes**, São Paulo, 26 fev. 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/2syvv4nk>. Acesso em: 4 out. 2025.

LEIGH, Andrew. **Uma breve jornada pela história da economia**. Rio de Janeiro: Alta Cult, 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt (org.). **Facetas do trabalho no Brasil contemporâneo**. Curitiba: CRV; Campinas: Unicamp, 2021.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; (org.). **Indústria 4.0: impactos sociais e profissionais**. São Paulo: Blucher, 2022. (Impactos sociais e profissionais, v. 2).

SILVA, Thaline. Vietnã se torna responsável pela fabricação da linha premium da Apple. **Super Finanças**, São Paulo, 3 maio 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/4c6rydzc>. Acesso em: 19 ago. 2025.

SUZMAN, James. **Trabalho: uma história de como utilizamos o nosso tempo – da Idade da Pedra à era dos robôs**. São Paulo: Vestígio Editora, 2022.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios de administração científica**. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 9. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2020.

UBER. Termos Gerais de Uso. **Uber**, São Paulo, 2025. [Atualizado em jan. 2026]. Disponível em: <https://tinyurl.com/5hfydm8d>. Acesso em: 20 set. 2025.