



4º Congresso Brasileiro
de Ciência e Saberes
Multidisciplinares
**tudo é
ciência**
11º Encontro de Extensão
Universitária do UniFOA

**23 a 25
de outubro**

Submissões abertas até 07/09

Direito do trabalho na era digital: uberização e o novo paradigma laboral

Matheus Vasconcelos Miranda Gonçalves¹; 0009-0000-0512-3665
Tânia Cristina Prado²; 0009-0007-3472-4989

1 – UniFOA, Centro Universitário de Volta Redonda, Volta Redonda, RJ.

matheus0224@outlook.com.br (contato principal)

2 - UniFOA, Centro Universitário de Volta Redonda, Volta Redonda, RJ.

taniacristinafs@gmail.com (contato principal)

Resumo: O presente trabalho analisa o fenômeno da uberização e o surgimento do novo proletariado digital sob a perspectiva de Ricardo Antunes e Ludmila Costhek Abílio, que consideram os trabalhadores de plataformas digitais submetidos a formas de subordinação algorítmica e estrutural. No campo jurisprudencial, destacam-se decisões das 3ª e 8ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho que reconhecem o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais, com base em uma interpretação moderna dos requisitos clássicos da relação de emprego. Por fim, discute-se a necessidade de conciliar proteção social e adaptação às inovações tecnológicas, garantindo equilíbrio jurídico e viabilidade de modelos disruptivos de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Indústria4.0. Uberização. Autogerenciamento. Flexibilização.

INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação – TICs, cabe realizar um estudo acerca do surgimento de novas formas de trabalho, especialmente quanto àquelas desenvolvidas por intermédio de plataformas digitais de intermediação.

No setor de transporte individual de passageiros, destacam-se aplicativos como Uber, Cabify e 99 Táxi, que provocaram alterações significativas nos modelos tradicionais de organização do trabalho e suscitaram o debate em torno da chamada “uberização”.

De acordo com parte da literatura acadêmica, os softwares digitais promoveram uma reconfiguração do sistema de emprego tradicional e o surgimento uma nova categoria de trabalhadores digitais. A relevância do tema se justifica em razão da existência de debates quanto à classificação da natureza jurídica – relação de trabalho ou relação de emprego – da referida atividade digital. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a Repercussão Geral do assunto¹.

Dessarte, neste trabalho, será apresentado o surgimento do Direito do Trabalho, com raízes históricas na Primeira Revolução Industrial do século XVIII; os requisitos necessários para caracterizar o vínculo empregatício; o fenômeno da uberização o surgimento do novo proletariado digital, à luz dos autores citados e das decisões do Tribunal Superior do Trabalho que se coadunam com essa abordagem; e, por fim, as considerações finais, destacando, de modo geral, a perspectiva dessa literatura sobre a uberização no mercado brasileiro, sem perder de vista a necessidade de equilíbrio entre proteção social e adaptação às inovações tecnológicas.

¹ Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 05. set. 2025.

MÉTODOS

O ponto central deste artigo é apresentar a visão de alguns autores, como Ricardo Antunes² e Ludmilla Costhek Abílio³, que analisam a uberização do trabalho, típica do empreendedorismo e autogerenciamento, como uma forma de labor caracterizada por regimes alternativos à formalização de direitos, associada à condição do novo “proletariado digital”.

Para tanto, a metodologia adotada será principalmente bibliográfica, com apoio em jurisprudência, destacando decisões do Tribunal Superior do Trabalho que se alinham às análises dos teóricos estudados, de modo a compreender a classificação jurídica dos motoristas de aplicativos sob essa perspectiva. Ressalta-se que, embora existam divergências jurisprudenciais sobre o tema, o estudo privilegia apenas os julgados compatíveis com a análise dos autores citados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O surgimento do Direito do Trabalho, enquanto Ciência Jurídica, está intrinsecamente relacionado à aparição de uma sociedade industrial e do trabalho assalariado. Isso ocorreu a partir da Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, quando o trabalho escravo, servil e corporativo (inerentes ao período pré-industrial) foi progressivamente substituído pelo trabalho subordinado (GARCIA, 2024, p. 45).

Dessarte, em razão dos problemas sociais e trabalhistas — tais como jornadas excessivas, exploração do trabalho feminino e infantil, associados ao novo modelo fabril — os trabalhadores passaram a reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos e greves (ibid., mesma página). O resultado foram Constituições, como a do México em 1917 e a da Alemanha em 1919, que estabeleceram um Estado ativo e intervencionista — Estado social — visando garantir direitos básicos e fundamentais, como o trabalho digno.

² **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** - 2. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2020.

³ Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **SciELO Brasil**. Disponível em: [SciELO Brasil - Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1 Uberização: a era do trabalhador just-in-time?¹](https://scielo.br/pb/article.php?pid=S1518-87892025000100001). Acesso em: 04. set. 2025.

No Brasil, o grande marco da proteção trabalhista foi a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, reconhecida como a “Constituição Cidadã” em razão da constitucionalização dos direitos sociais como garantias individuais fundamentais, não obstante a Consolidações das Leis Trabalhistas, de 1943, ter sua notória importância.

Todavia, o Direito do Trabalho não incide em todas as relações de trabalho, mas tão somente nas relações de emprego. Por isso, é de fundamental importância saber distinguir essas duas formas de labor, a fim de compreender, na prática, o alcance correto das garantias previstas pelo ordenamento jurídico brasileiro. É o que se passa a fazer.

A doutrina, de modo geral, considera a relação de emprego um termo amplo, abrangendo toda atividade humana que envolve prestação de trabalho (LEITE, 2022, p. 323). Já a relação de emprego, “*é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes*” (DELGADO, 2019, p. 334).

Nota-se, desde logo, que o vínculo empregatício é uma espécie de relação de trabalho (gênero) com características específicas, pois está sujeito a um regime jurídico próprio, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Posto isso, convém salientar que, para a configuração do vínculo laboral, exige-se a presença cumulativa dos requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho⁴, sendo certo que a ausência de um deles descaracteriza o liame empregatício.

Logo, a doutrina classifica a relação de emprego como “*trabalho não eventual, prestado “intuitu personae” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade*” (DELGADO, 2019, p. 339).

Verifica-se, por conseguinte, que, ao contrário dos que muitos pensam, “*a exclusividade não é exigida como elemento imprescindível para a configuração da relação de emprego, embora a sua existência possa reforçar a presença do contrato de trabalho*” (ibid., 2024, p. 247).

⁴ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Todavia, para os professores Ricardo Antunes e Ludmila Abílio Costhek, a uberização, camufla a presença desses requisitos com novas formas de trabalho no contexto digital, gerando mais informalização e flexibilização da legislação trabalhista.

Pois bem, Abílio (2020) define uberização como uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, pautada na flexibilização do empreendimento.

Na visão de Ricardo Antunes (2020, p. 39), a uberização é produto do “capitalismo informacional digital” que, apesar da inovação do trabalho online, também serve como uma maneira de eliminação dos direitos trabalhistas e da seguridade social. Assim, segundo o autor, nasceria uma nova espécie de prestação de serviço que combina o mundo digital com sujeição do trabalhador, numa espécie de escravidão digital.

Abílio (2020) volta a tratar a uberização como

uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado, ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho, assim como de qualquer garantia sobre sua própria remuneração e limites sobre seu tempo de trabalho.

Numa crítica semelhante, Ricardo Antunes (2020, p. 40) sustenta que a nova dialética empresarial, promovida pela uberização, ressignificou o vocabulário do trabalho — introduzindo expressões como “colaborador” e “parceiro” — e tem contribuído para a precarização e a informalidade, ao substituir relações de emprego com direitos preservados por um suposto empreendedorismo.

Desse modo, o proletariado digital surge na nova Indústria 4.0⁵, marcada pela integração de tecnologias digitais e automação dos processos produtivos e responsável por uma nova fase de “*hegemonia, informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa de ciberindústria do século XXI*” (ANTUNES, 2020, p.40).

⁵ “A Indústria 4.0, sinônimo de manufatura inteligente, representa a concretização da transformação digital na área, oferecendo tomada de decisões em tempo real, maior produtividade, flexibilidade e agilidade para revolucionar a forma como as empresas fabricam, aprimoram e distribuem seus produtos” (IBM. O que é Indústria 4.0? IBM. Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/think/topics/industry-4-0>. Acesso em: 05. set. 2025.

A título de exemplificação do novo proletariado digital, o professor sociólogo (ibid. p.25) cita o “contrato de zero hora (*zero hour contract*) onde o conceitua como

uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a ‘uberização’, amplia-se a ‘pejotização’, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.

Destarte, observa-se que, num contexto geral, essa linha acadêmica sustenta que os aplicativos digitais não seriam uma espécie de tecnologia disruptiva e inovadora, mas sim uma nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho.

Assim, é nesse novo cenário de estrutura empresarial que parte da doutrina alinha o conceito da uberização à subordinação estrutural – já exposta anteriormente – numa tentativa de enquadrar esse modelo de serviço ao conceito tradicional de relação de emprego. São, segundo eles, concepções que se dialogam, já que os motoristas de aplicativos estariam subordinados não a chefes visíveis, mas ao funcionamento algorítmico da plataforma.

Dito isso, embora não sejam unânimes, algumas jurisprudências surgiram para tentar realizar tal feito.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, inobstante já existissem precedentes na Quarta e Quinta Turmas afastando o liame empregatício, em Abril de 2022, num julgamento inédito, a Terceira Turma reconheceu a relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital (SANTOS, apud FONSECA 2024, p. 93).

Sob a relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, a Terceira Turma reconheceu a presença de todos os requisitos necessários a configuração do vínculo, num entendimento de que o serviço de transporte era prestado por pessoa física, o próprio motorista de aplicativo, o qual realizou um processo de cadastro para trabalhar na referida plataforma (pessoalidade) e que recebia contraprestação financeira pelas corridas realizadas.⁶

No que tange ao aspecto da subordinação, merece destaque a interpretação feita pelo Ministro acerca da nova subordinação algorítmica, que, em suas palavras, “*consiste naquela efetivada*

⁶ 3ª T. RR 100353-02.2017.5.01.0066, Rel. Min. Maurício Godinho, j. 06/04/2022, p. 11/04/2022. In:TST.

por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0⁷ - o que vai de encontro ao entendimento de Ricardo Antunes e Ludmila Abílio acima espojado.

Por fim, sobre a não eventualidade, a 3ªT. conclui que sua presença se faz em razão da atividade do motorista estar inserido na dinâmica empresarial das plataformas digitais. Para o Ministros da 3ªT., os aplicativos são empresas de transporte e não te tecnologia, razão pela qual o trabalho desempenhado pelos “motoristas parceiros” não são um mero labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual, mas sim o próprio fim do empreendimento – transporte de passageiros.

Outrossim, insta salientar que a 8ªT., em julgado posterior, acompanhou o precedente estabelecido pela 3ªT. quando também reconheceu o liame empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma digital⁸.

CONCLUSÕES

Em vista dos argumentos apresentados, conclui-se, portanto, que parte da literatura acadêmica, representada por Ricardo Antunes e Ludmila Abílio, compreende a uberização como um fenômeno caracterizado pela intensificação da informalidade, da flexibilização e da precarização das relações laborais, concebendo o trabalhador de plataformas digitais como integrante de um novo proletariado submetido a formas de subordinação algorítmica e estrutural.

No campo jurisprudencial, verifica-se que, embora não exista unanimidade, decisões da 3ª e da 8ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho acompanharam tais concepções, reconhecendo o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as plataformas digitais, sob o fundamento de que estariam presentes os requisitos clássicos da relação de emprego, em especial a subordinação exercida por meio do controle algorítmico.

⁷ Ibidem.

⁸ 8ª T. RRAg 100853-94.2019.5.01.0067, Rel. Min Alexandre Agra Belmonte, j. 19/12/2022, p. 03/02/2023. In:TST.

Nessa perspectiva, observa-se que o debate em torno da uberização e do novo proletariado digital ainda está em construção, refletindo diferentes leituras doutrinárias e jurisprudenciais. Contudo, ao lado da necessária proteção social, é igualmente relevante que o Direito do Trabalho não se torne prisioneiro de uma rigidez normativa incapaz de dialogar com as inovações tecnológicas. Afinal, a preservação de uma ordem jurídica equilibrada exige cautela para que a intervenção estatal, sob o pretexto da tutela trabalhista, não inviabilize modelos disruptivos de geração de trabalho e renda, que representam relevante vetor de transformação social e econômica no contexto contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **SciELO Brasil**, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=html&lang=pt>

Acesso em: 04. set. 2025.

Idem. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **PassaPalavra**, 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 04. set. 2025.

Idem. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **SciELO Brasil**, 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 04. set. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. - 2. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2020.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. – 16. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. (Série IDP).

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452/19443**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02. set. 2025.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. 3ªT. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, j. 06/04/2022, p. 11/04/2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 05. set. 2025.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067. 8ª T. Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, j.19/12/2022, p. 03/02/2023. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta>

[=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067](#). Acesso em: 05 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**— 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

FONSECA, João José da. **Natureza jurídica da prestação de serviços pelos motoristas de aplicativo**. – Leme-SP: Mizuno 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**— 19. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 14. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2022.

IBM. O que é Indústria 4.0? IBM. Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/think/topics/industry-4-0>. Acesso em: 05. set. 2025.