

ESCRAVIDÃO DIGITAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO

Beatriz Câmara Monteiro¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a escravidão digital e seus impactos quanto a precarização das relações trabalhistas, com foco nas relações de trabalhadores de aplicativos. Parte-se da premissa de que o fenômeno da uberização junto a falta de legislação específica para plataformas digitais, tem contribuído significativamente para a extrema flexibilização de vínculos empregatícios e para a ausência de direitos fundamentais, que tem causado, como consequência, a escravidão digital. Trata-se de pesquisa qualitativa, dedutiva, interdisciplinar entre direito e sociologia. Utiliza-se o método de pesquisa bibliográfica e documental, com base em livros acadêmicos, artigos e pesquisas de especialistas, além de dados doutrinários e decisões judiciais recentes. Esta pesquisa demonstra que, apesar de ainda formalmente inexistentes, há claros indícios de subordinação, os quais sugerem a existência de vínculo nos modelos de trabalho digitais, tornando exigível a sua adesão às normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O estudo busca contribuir para o debate acerca da necessidade de proteção jurídica aos trabalhadores plataformizados. Em decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho, já houve reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativos, apesar de que ainda sejam decisões minoritárias, o tema vem sendo amplamente debatido, especialmente quando constatada a dependência econômica e a ausência de autonomia real. Além disso, pesquisas empíricas apontaram jornadas médias superiores a 10 horas diárias, o que evidencia a precarização e aproxima tais condições do conceito de trabalho análogo à escravidão. Conclui-se que a escravidão digital configura-se como uma realidade emergente nas relações laborais mediadas por aplicativos, exigindo urgente intervenção legislativa para assegurar direitos mínimos aos trabalhadores.

Palavras-Chave: Precarização. Escravidão digital. Uberização.

¹Discente em Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN. Email:
biacamara1421@gmail.com

²Docente do curso de Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN. Email:
marcelomauricio@unirn.edu.br

L'ESCLAVAGE NUMÉRIQUE ET LA PRÉCARITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

ABSTRACT

Cet article vise à analyser l'esclavage numérique et ses impacts sur la précarité des relations de travail, en s'intéressant aux relations des travailleurs des applications. Il part du principe que le phénomène d'ubérisation, conjugué à l'absence de législation spécifique pour les plateformes numériques, a contribué de manière significative à l'extrême flexibilisation des relations de travail et à l'absence de droits fondamentaux, conduisant ainsi à l'esclavage numérique. Il s'agit d'une recherche qualitative, déductive, interdisciplinaire entre le droit et la sociologie. La recherche s'appuie sur des recherches bibliographiques et documentaires, basées sur des ouvrages universitaires, des articles et des recherches d'experts, ainsi que sur des données doctrinales et des décisions judiciaires récentes. Cette recherche démontre que, bien qu'enore formellement inexistant, des signes évidents de subordination existent, suggérant l'existence d'un lien dans le modèle de travail numérique, rendant obligatoire son adhésion aux normes de la Consolidation des lois du travail (CLT). L'étude vise à contribuer au débat sur la nécessité d'une protection juridique pour les travailleurs des plateformes. Des décisions récentes de la Cour supérieure du travail ont déjà reconnu les relations de travail entre chauffeurs et entreprises utilisant des applications, bien qu'il s'agisse encore de décisions minoritaires, le sujet a été largement débattu, notamment lorsqu'une dépendance économique et un manque d'autonomie réelle sont constatés. Des recherches empiriques ont montré que la durée moyenne du travail dépassait 10 heures, ce qui souligne la précarité du travail et rapproche ces conditions de travail d'une notion de travail assimilable à de l'esclavage. Conclure que l'esclavage numérique est une réalité émergente dans les relations de travail via les applications, nécessitant une intervention législative urgente afin de garantir des droits minimaux aux travailleurs.

Keywords: Précarité. Esclavage numérique. Ubérisation.

1 INTRODUÇÃO

Nos encontramos na chamada “revolução 4.0” ou “revolução digital”, referente aos novos avanços tecnológicos que impactam diretamente o atual mercado de trabalho. O desenvolvimento de inteligências artificiais e o surgimento de plataformas digitais têm provocado diversas transformações no âmbito do trabalho, novas ocupações são criadas ao mesmo tempo que outras são extintas e substituídas. Essas mudanças, acompanhadas por reconfigurações das relações laborais, muitas vezes acabam as margens da legislação e da proteção de direitos fundamentais.

Com a expansão das plataformas digitais e a flexibilização de normas e das novas relações trabalhistas, cresce a vulnerabilidade de profissionais, em especial os trabalhadores informais e aqueles vinculados a novas profissões ainda não regulamentadas e se encontram à margem da lei, como motoristas e entregadores de aplicativos como Uber e iFood. Estes, submetidos a jornadas exaustivas, remuneração instável e ausência de direitos fundamentais.

Essas novas modalidades são impulsionadas por fenômenos como a uberização, onde há uma profunda transformação nas dinâmicas laborais. Estabelece-se uma nova espécie de contrato, totalmente flexibilizado, com destaque na informalidade, ausência de vínculos empregatícios e consequentemente uma perda de majoritária parte dos direitos garantidos aos trabalhadores das mais diversas categorias, assim uma das principais características da uberização pode se resumir à precarização do trabalho. Diante disso, surge uma indagação: por que permanecer em empregos onde há jornadas longas e juridicamente irregulares, remuneração baixa ou incerta e ausência de direitos e garantias sociais? Há muito vem sendo consolidado um discurso que associa o autônomo à figura do empreendedor de sucesso - rico, independente e “chefe de si”. Muitos dos trabalhadores são facilmente seduzidos pela ideia, a ponto de rejeitarem os vínculos empregatícios e a proteção legislativa que o acompanha, ainda que a sua relação com as plataformas revele uma clara subordinação econômica e operacional.

Nesse contexto surge o conceito de escravidão digital, como uma nova faceta da exploração laboral, marcada por vínculos camuflados, ausência de direitos e uma dependência velada. O trabalhador, que se enxerga como um “parceiro” e não um empregado, vê na categoria de “autônomo” uma promessa de ascensão social e acaba por reproduzir a sua própria exploração. O trabalhador converte-se em um “quase-burguês” que explora o seu próprio trabalho.

A promessa de autonomia, liberdade e empreendedorismo amplamente difundida pelas plataformas, mascara a precarização das condições de trabalho e a ausência de direitos. O resultado é um novo tipo de alienação: o indivíduo acredita que é livre, quando na verdade é escravo de um Sistema que o subjuga e os exclui das garantias fundamentais previstas na legislação trabalhistas.

O modelo de uberização revela-se altamente vantajoso para as empresas, permitindo que obtenham mão de obra barata, flexível e sem nenhum ônus decorrente do vínculo empregatício previstos na nossa CLT (consolidação das leis trabalhistas). Ao classificar trabalhadores como “autônomos” ou “parceiros”, em outras palavras, invisíveis e facilmente substituíveis, as empresas de plataforma se eximem de responsabilidades jurídicas como férias, 13º salário e previdência social. Trata-se de uma estratégia de maximização de lucros, sustentada por uma falsa autonomia que, na prática, esconde as relações de subordinação.

A metodologia deste artigo é qualitativa, baseada no método dedutivo, com utilização de livros acadêmicos, artigos científicos, pesquisas especializadas e obras literárias sobre trabalho na era digital, tratando-se de pesquisa interdisciplinar entre o direito e a sociologia do trabalho. As fontes incluem bibliotecas digitais, como a SciELO, além de dados do IBGE e da OIT, que oferecem estatísticas e análises sobre o mundo do trabalho. Também serão examinadas normas jurídicas aplicáveis às novas formas de prestação de serviços em plataformas digitais, estudos de casos concretos e informações institucionais. A fundamentação teórica apoia-se nas contribuições de Ricardo Antunes, sobre as transformações do capitalismo contemporâneo e a informalização, e de Antônio Casilli, no tocante às classificações do trabalho digital. Complementarmente, elementos da literatura de Franz Kafka serão utilizados como recurso simbólico para ilustrar processos de alienação, controle e desumanização nas relações laborais contemporâneas. Assim a pesquisa tem como objetivo analisar a precarização das relações empregatícias em serviços de plataformas e evidenciar a escravidão digital nesses ambientes.

2 TRABALHO DIGITAL E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

O trabalho digital consolidou-se como um dos fenômenos mais marcantes do século XXI, impulsionado pela revolução tecnológica e pela expansão da economia de plataformas.

O professor e pesquisador Antonio A. Casilli, em sua obra "En attendant les robots: Enquête sur le travail du clic" (2019), classifica o trabalho digital em três categorias principais: trabalho de rede, micro trabalho e trabalho sob demanda. O trabalho de rede é realizado pelos próprios usuários de aplicativos, que, ao interagir, movimentam economicamente as plataformas. O micro trabalho, ou trabalho de clique, refere-se à execução de pequenas tarefas como a avaliação de imagens ou resposta de questionários, geralmente utilizadas para o treinamento de inteligências artificiais. Por fim, o trabalho sob demanda, também chamado de trabalho de plataformas, envolvendo trabalhos físicos mediados por plataformas digitais, como transporte e entrega de mercadorias. Nos dois últimos casos, observam-se elementos comuns, como o pagamento por tarefa, a subordinação e gestão algorítmica, além da ausência de proteção trabalhista. Entre essas modalidades, o trabalho de plataformas é o que mais tem despertado repercussão social, gerando debates no âmbito do Direito do Trabalho e constituindo o foco desta pesquisa.

Esse modelo, presente em aplicativos como Uber e Ifood, difundiu-se rapidamente no Brasil, em grande parte devido ao contexto de informalidade e desemprego estrutural que caracteriza o mercado de trabalho nacional. A promessa de flexibilidade, autonomia e acesso facilitado à renda atraiu milhões de trabalhadores, modificando não apenas a forma de prestar serviços, mas também a percepção social sobre emprego e ocupação.

Contudo, como observa Antunes (2020), a chamada “uberização” não se restringe a uma inovação organizacional: trata-se de um processo que individualiza e invisibiliza as relações de assalariamento, sustentando-se em um discurso de autonomia que encobre práticas de exploração. Ao transferir para o trabalhador riscos e responsabilidades antes assumidos pelas empresas, a uberização revela-se como um modelo que, embora revestido de modernidade, aprofunda a precarização e fragiliza conquistas históricas das relações trabalhistas.

2.1– Economia de plataformas: conceito e crescimento no Brasil

A economia de plataformas emergiu como um dos principais modelos de organização do trabalho no século XXI. Em meio a revolução 4.0, ou revolução digital, surgiram novos modelos com novas formas de prestação de serviços, sendo as principais através de plataformas digitais como Uber e Ifood, destacando-se entre as mais populares. A promessa de trabalhos rápidos, fáceis e muitas vezes sem a necessidade ou exigência de altas

qualificações, ampliou a acessibilidade para grande parte da população e fez com que se tornasse um mercado com grande potencial, explicando a alta adesão deste modelo no país.

O fenômeno da uberização no Brasil também pode ser compreendido a partir da importação de uma ideologia vinculada ao chamado “sonho americano”, no qual o sucesso individual e a ascensão econômica são alcançados pelo esforço próprio e pela suposta autonomia empreendedora. Essa lógica, presente nas plataformas digitais, é traduzida no discurso de que o trabalhador não é um empregado, mas um “parceiro de negócios”, capaz de gerir sua própria rotina e ampliar seus ganhos conforme seu empenho. No entanto, no contexto brasileiro, marcado por elevada informalidade, desigualdade social e desemprego estrutural, essa narrativa não se materializa na conquista de riqueza ou independência financeira, mas sim na sobrevivência cotidiana e na ilusão de mobilidade social. Como observa Antunes (2020), o discurso da autonomia no trabalho sob plataformas representa uma forma de mascarar a precarização, na medida em que transfere ao trabalhador todos os riscos que antes eram assumidos pela relação empregatícia. Abílio (2020) acrescenta que a “retórica do empreendedorismo de si” se dissemina justamente porque dialoga com uma tradição brasileira de informalidade e autogestão da sobrevivência, agora digitalizada. Em termos globais, Standing (2011) destaca que esse fenômeno está vinculado à expansão do “precariado”, uma nova classe social que vive sob insegurança permanente, marcada pela ausência de direitos trabalhistas e pela promessa ilusória de liberdade econômica. Dessa forma, o que se apresenta como uma promessa de autonomia importada do modelo estadunidense, na prática, reforça uma dinâmica de precarização e fragilização das garantias sociais.

Estima-se que, apenas no Brasil, aproximadamente 1,5 milhões de pessoas trabalhem por meio de aplicativos de serviços digitais. Contudo, cerca de 70,1% encontram-se em situação de informalidade, ou seja, declaram-se como autônomos ou pejotizados¹, sem nenhum acesso às garantias de direitos básicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Belandi,2023).

A suposta promessa de autonomia oferecida por este modelo denomina-se como o fenômeno de uberização. Isso tem chamado a atenção de inúmeros trabalhadores em busca de jornadas mais flexíveis e a ideia de serem chefes de si mesmos, “autodidatas”, “empresários” ou “autônomos” eles se declaram. Esse discurso amplamente difundido chegou a fomentar uma cultura de ridicularizações ao emprego formal, em que se valoriza a imagem do “PJ

“empresário”, que teria se tornado rico ou independente a partir do seu próprio esforço, usando as plataformas como meras ferramentas e não vínculos propriamente ditos. Ser um trabalhador informal tornou-se tão vantajoso quanto possuir direitos e proteções trabalhistas. Por baixo dessa narrativa esconde-se o *Tripalium*² da escravidão digital.

2.2 – O conceito de uberização e suas implicações:

Apesar do discurso otimista de modernização e autonomia, a realidade revela condições marcadas pela instabilidade e insegurança e ausência de garantias mínimas. O fenômeno por trás do crescimento desse modelo foi apelidado de “uberização”.

A chamada uberização representa um fenômeno de intensificação da exploração, mascarado pelo discurso da flexibilidade. Como conceitua Ricardo Antunes “A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.” (Antunes, 2020. p.10.)

Esse fenômeno, portanto, não apenas transforma a organização laboral, como também camufla as condições de subordinação, transferindo ao trabalhador todos os riscos antes assumidos pelas empresas, enfraquecendo direitos conquistados por milhares de trabalhadores ao longo dos séculos. Trata-se do que Ricardo Antunes denomina de *uberização do trabalho*, modelo no qual os custos, riscos e responsabilidades da atividade produtiva são integralmente deslocados para o trabalhador, enquanto as empresas-plataforma concentram os ganhos sem assumir obrigações sociais (Antunes, 2018).

No caso de acidentes ou enfermidades, o trabalhador não conta com qualquer tipo de assistência por parte da empresa. Da mesma forma, ao necessitar de licença médica ou ao exercer o direito às férias, não recebe qualquer remuneração, uma vez que, nesse modelo, o pagamento está vinculado exclusivamente às horas efetivamente trabalhadas (Antunes, 2020). A suposta liberdade de “fazer o próprio horário” converte-se, na prática, no ditado de que “tempo é dinheiro”, criando uma lógica em que cada pausa implica perda de renda.

Além disso, até mesmo os custos de manutenção do veículo, que se tornou o próprio ambiente de trabalho, recaem integralmente sobre o trabalhador, sem que haja qualquer suporte financeiro por parte da plataforma. Assim as empresas conseguem obter 100% do lucro, visto que nada é investido em seus empregados.

¹forma popular para se referir a trabalhadores autônomos

²Espécie de chicote grego de onde se originou a palavra trabalho

Dessa forma, a uberização revela-se como um modelo que, longe de representar inovação ou autonomia, reforça antigas formas de exploração sob novas roupagens tecnológicas. Ao transferir integralmente os riscos para o trabalhador e mascarar relações de subordinação, esse sistema aprofunda a precarização laboral e fragiliza conquistas históricas, configurando-se como um retrocesso nas garantias sociais do trabalho.

3 – A DESUMANIZAÇÃO E A AUTO EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR UBERIZADO

Na lógica da uberização, a ausência de obrigações por parte das empresas em relação ao trabalhador faz com que este seja reduzido a uma ferramenta descartável, valorizada apenas enquanto útil à engrenagem produtiva. Sem vínculos formais ou garantias jurídicas, o indivíduo é transformado em uma peça substituível, cuja permanência depende unicamente de sua capacidade de gerar resultados imediatos. Essa dinâmica desumanizadora evidencia como o trabalho sob plataformas não reconhece o sujeito em sua integralidade, mas apenas na medida em que atende a uma função instrumental.

A lógica de descarte e desumanização do trabalhador se encontra em um paralelo com a obra “A metamorfose” do autor Austro-húngaro, Franz Kafka. No livro, o autor aborda de forma metafórica a alienação do trabalhador e de uma sociedade imersos em uma lógica de utilitarismo, desde as páginas iniciais, Gregor Samsa preocupa-se, ao acordar transformado, não com a sua condição física inumana, mas por estar atrasado para o trabalho.

Após a metamorfose, uma clara alusão às doenças causadas pelo trabalho e a desumanização do ser humano em razão de sua função, Gregor se torna inútil economicamente. Rapidamente se torna um fardo, passa a ser ignorado e trancado em um quarto a condições insalubres, como um objeto descartável, além do evidente descaso de seu empregador, visto que em nenhum momento a história dá a entender qualquer interesse ou auxílio por parte deste após sua transformação. Nossa protagonista é reduzido à sua utilidade econômica e, ao deixar de ser produtivo, torna-se descartável aos olhos da sociedade e da própria família.

Esse processo kafkaniano reflete a realidade dos trabalhadores submetidos aos processos de uberização e de escravidão digital. Assim como na história, os trabalhadores são valorizados apenas enquanto produtivos, com a ausência das proteções legais, ao menor inconveniente podem ter a sua condição humana posta de lado em razão do desempenho e eficiência. Ao adoecerem, sofrerem acidentes ou não alcançarem metas, tornam-se invisíveis, descartáveis ou abandonados, perdendo seu valor funcional.

Apesar de já haverem muitos debates circulando quanto ao assunto, e até mesmo tendo sido frequentemente discutido no senado, muitos destes trabalhadores platformizados insistem em viverem como insetos kafkanianos, cegamente submetidos a um trabalho que os explora e abusa.

A metamorfose contemporânea não é física, mas digital. O trabalhador é transformado não em um inseto, mas em algoritmos, números de avaliação ou perfil, submetido a uma condição perversa de exploração que oculta sua humanidade.

Além da desumanização promovida pelo sistema de plataformas, o trabalho digital contemporâneo cria condições para um fenômeno mais sutil, porém igualmente prejudicial: a alienação do próprio trabalhador. Inspirando-se nos *Manuscritos Econômico-Filosóficos de 1844*, de Karl Marx, a alienação ocorre quando o indivíduo perde a percepção do sentido e do valor de seu trabalho, passando a se identificar apenas com a produtividade e o cumprimento de metas externas. No ambiente digital, essa alienação se manifesta na internalização das exigências das plataformas, na adesão à lógica da avaliação algorítmica e na naturalização da sobrecarga de jornadas.

Ao retomar *A Metamorfose*, observa-se que Gregor Samsa reconhece a própria desumanização e o caráter opressor do trabalho. Diferentemente dele, muitos trabalhadores digitais têm a percepção de que através da servidão exercem autonomia plena. Essa adesão à retórica da liberdade e do empreendedorismo faz com que o indivíduo se auto impulsione a jornadas extensas, monitore constantemente seu desempenho e transforme cada pausa ou descumprimento de metas em prejuízo econômico pessoal. A promessa de liberdade se converte em auto exploração, na qual o esforço em busca de autonomia e sucesso reforça, paradoxalmente, a própria condição de exploração. Como observa Antunes, esse processo evidencia uma alienação contemporânea, em que a exploração se intensifica justamente porque é legitimada e internalizada pelo próprio trabalhador.

Esse fenômeno não ocorre de maneira espontânea; ele é resultado direto das estratégias empresariais adotadas pelas plataformas digitais. Ao transferir integralmente os riscos, ao vincular remuneração exclusivamente ao desempenho e ao criar sistemas de avaliação algorítmica, as empresas estruturam um ambiente em que o trabalhador sente a necessidade de explorar a si mesmo, ou trabalhar até o seu limite, para garantir sua sobrevivência econômica. Assim, a própria lógica das plataformas alimenta um ciclo contínuo de auto subordinação, reforçando a alienação e perpetuando a precarização do trabalho digital.

Dessa forma, a alienação e a auto subjugação no trabalho digital não se apresentam apenas como consequências individuais e revelam como a exploração é internalizada pelo próprio trabalhador, consolidando um ciclo que perpetua a precarização e auto exploração característico das plataformas.

4 ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E SUAS MANIFESTAÇÕES NO TRABALHO DIGITAL

A escravidão, embora frequentemente associada ao passado colonial e a práticas abolidas formalmente no século XIX, persiste sob novas formas no mundo contemporâneo. O conceito de trabalho análogo à escravidão foi ampliado para abranger situações que, mesmo sem o uso direto da coerção física, submetem o trabalhador a condições degradantes, jornadas exaustivas ou restrições severas à sua autonomia. Esse fenômeno, reconhecido tanto na legislação nacional quanto em tratados internacionais, reflete a adaptação de antigos mecanismos de exploração às dinâmicas atuais do mercado de trabalho. (Antunes,2018)

No contexto da economia digital, essas práticas assumem contornos específicos. A mediação por plataformas tecnológicas redefine a relação entre capital e trabalho, criando arranjos que, sob a aparência de flexibilidade e autonomia, reproduzem formas de dominação profundamente assimétricas. É nesse cenário que surge o debate sobre a chamada “escravidão digital”, expressão utilizada para caracterizar a apropriação intensiva da força de trabalho em condições que comprometem a dignidade humana e fragilizam direitos fundamentais. (Antunes,2020)

4.1 Definição legal e doutrinária de trabalho análogo à escravidão:

Quando se fala em escravidão, a associação imediata costuma ser com a violência explícita e o trabalho forçado, como registrado nos livros de história. No entanto, esse olhar muitas vezes deixa em segundo plano outras dimensões igualmente opressoras, como a jornada exaustiva e as condições degradantes de trabalho. Essas formas de exploração, embora nem sempre visíveis, continuam presentes e se camuflam nos mais diversos cenários laborais contemporâneos, manifestando-se agora também no meio digital, onde a precarização assume novas formas e intensifica antigos mecanismos de dominação.

O ordenamento jurídico brasileiro define o trabalho escravo contemporâneo a partir de critérios objetivos previstos na legislação. Entre os elementos caracterizadores da escravidão contemporânea destacam-se a jornada excessiva e a perda de autonomia do trabalhador como disposto no art. 149 do Código Penal

"[Art.149](#). Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. (Redação dada pela Lei nº10.803, de 11.12.2003) (Brasil,1940).

Para Ricardo Antunes, o trabalho análogo à escravidão constitui uma forma contemporânea de superexploração, na qual o capital se apropria intensivamente da força de trabalho, esvaziando direitos fundamentais e submetendo o trabalhador a condições que negam sua condição de sujeito de direitos, ainda que sob arranjos contratuais aparentemente lícitos.

Sob essa perspectiva, a realidade enfrentada por muitos trabalhadores de aplicativos, como motoristas da Uber ou entregadores do iFood, aproxima-se de maneira significativa da definição legal. A exigência de que estejam permanentemente conectados ao aplicativo para não sofrerem punições veladas, como bloqueios ou exclusões da plataforma, traduz-se em uma forma concreta de limitação da liberdade, já que sua autonomia é restringida pela necessidade de constante disponibilidade. Do mesmo modo, a rotina de jornadas que frequentemente ultrapassam doze horas diárias, sem pausas adequadas para descanso, alimentação ou lazer, configura uma situação de exaustão incompatível com a dignidade humana. Esses elementos não apenas dialogam com a tipificação penal da escravidão moderna, como evidenciam que, ainda que disfarçada de modernidade e autonomia, a uberização reproduz práticas que a legislação brasileira expressamente reconhece como condições análogas à escravidão.

Em reportagem publicada pelo G1, uma pesquisa realizada com mais de 1.200 motoristas de aplicativos revelou que a carga horária semanal desses profissionais varia, em média, entre 52 e 60 horas em capitais como São Paulo. Entretanto, mesmo com o aumento expressivo da jornada, o lucro não apresentou crescimento significativo. O dado mais alarmante é que 92% dos entrevistados declararam estar endividados, sendo que, em 68% dos casos, as dívidas comprometem despesas essenciais.

4.2 Casos concretos de exploração em plataformas:

Situações recentes evidenciam a ocorrência de práticas abusivas nas relações mediadas por aplicativos digitais. Além da evidente desproporcionalidade salarial, esses trabalhadores assumem integralmente os riscos que colocam em perigo até mesmo suas próprias vidas. Em reportagem do jornal *O Globo*, foi narrada a experiência de Júlio César Ribeiro, entregador que trabalha diariamente de bicicleta, das 11h às 22h, recebendo entre R\$ 80 e R\$ 100 por dia, a depender de sua avaliação na plataforma. Júlio relata a vulnerabilidade constante a que está submetido para garantir sua subsistência, revelando como a precarização ultrapassa os limites econômicos e atinge diretamente a dignidade e a segurança física do trabalhador:

“Tem pessoas que fazem maldade, jogam o carro em cima. A gente fica muito vulnerável. Se cair e quebrar a perna e tiver que ficar dois meses sem trabalhar, você não ganha nada. E é muito sacrifício, não tem hora de comer, de beber água, para ir ao banheiro é uma loucura. A gente ganha por entrega, se você não entregar, você não ganha. Se o cliente te dá uma avaliação negativa, a plataforma não te chama pra entregar. E é muito sacrifício, às vezes as pessoas acham que você é obrigado a ir até a porta entregar pra elas, aí tem que entrar no prédio, trancar a bicicleta, procurar o bloco, ir lá no último andar. E gastando todo esse tempo, você faz menos entregas e ganha menos dinheiro. Eu ganho R\$6,50 por entrega. Teve um dia que meu score estava ruim e em dez horas trabalhadas eu só fiz duas entregas. Só recebi R\$13 nesse dia. É um trabalho covarde, a realidade é muito dura.” (Lopes;Castro, 2023).

Nesse contexto, torna-se evidente que a impossibilidade de usufruir férias ou de se afastar temporariamente da atividade pode gerar graves danos existenciais, uma vez que a sobrevivência do trabalhador depende de sua disponibilidade quase ininterrupta ao serviço. A exigência de estar permanentemente à disposição da plataforma evidencia a jornada exaustiva a que esses trabalhadores se submetem cotidianamente. Tal dinâmica pode ser interpretada como uma forma contemporânea de exploração extrema, que, no contexto digital, vem sendo

denominada “escravidão digital”. Essa expressão traduz a ideia de que, embora não se trate de escravidão em seu sentido jurídico clássico, há uma apropriação desmedida da força de trabalho, marcada pela dependência econômica, ausência de direitos sociais e pela total transferência dos riscos da atividade ao trabalhador.

Em face de relatos como esse, nos últimos anos, algumas decisões judiciais têm buscado enfrentar a complexa questão da natureza jurídica do trabalho exercido por meio de plataformas digitais. A Justiça brasileira tem começado a enfrentar a complexa questão da natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais. Em determinados casos, tribunais reconheceram a existência de vínculo empregatício. A 2^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST)(Processo: 536-45.2021.5.09.0892), por exemplo, considerou presentes os elementos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação) no caso de um ciclista entregador de alimentos vinculado à Uber Eats, destacando o poder diretivo da empresa sobre a execução das tarefas (BRASIL, TST, 2022). De forma similar, a 3^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (TRT-RS) reconheceu o vínculo entre um motorista de aplicativo e a Uber, determinando o registro em carteira de trabalho e pagamento retroativo de salários, com base na habitualidade, subordinação e pessoalidade do trabalho (BRASIL, TRT-RS, 2025). Por outro lado, outros julgados afastaram o reconhecimento do vínculo. A 4^a Turma do TST (Processo Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, DEJT de 17/03/2023) decidiu pela inexistência de vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa, sob o argumento de ausência de subordinação e pessoalidade (BRASIL, TST, 2023). De forma semelhante, a 13^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região (TRT-2) extinguiu, sem julgamento de mérito, uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, entendendo que cada motorista deveria mover sua própria ação individual (BRASIL, TRT-2, 2025).

Esses exemplos tornam evidente a divergência de entendimentos entre os tribunais, com algumas turmas reconhecendo o vínculo empregatício e outras afastando-o, demonstrando que o tema ainda é controverso e que cada caso continua sendo analisado à luz de suas particularidades.

Contudo, ainda não há consenso consolidado na Justiça brasileira acerca da caracterização do vínculo trabalhista entre plataformas e prestadores de serviço. O Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a repercussão geral do tema (Tema 1.291 STF), de modo que sua decisão futura servirá de orientação obrigatória para todo o Judiciário. Entretanto, o

julgamento encontra-se suspenso, sem deliberação final até o presente momento, e há previsão de que o caso volte à pauta nos próximos meses. Assim, até o prazo de corte deste trabalho, não existe uma posição definitiva ou unificada sobre o enquadramento jurídico desse tipo de trabalho, evidenciando divergência de entendimentos nos tribunais e reforçando a necessidade de análise caso a caso.

5 LIMITES E DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE ÀS NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO

As transformações tecnológicas e organizacionais do mundo contemporâneo vêm impondo novos desafios ao Direito do Trabalho, especialmente no que se refere à identificação de vínculos nas relações laborais. A consolidação de modelos baseados em plataformas digitais e a crescente flexibilização das formas de prestação de serviços têm tensionado os limites tradicionais da subordinação jurídica, pilar fundamental da configuração do vínculo empregatício. Diante desse cenário, surge a necessidade de repensar categorias clássicas e instrumentos normativos para lidar com fenômenos como o discurso da autonomia, a subordinação algorítmica e a consequente invisibilização de vínculos de trabalho, abrindo espaço para um debate urgente sobre a regulação e a efetiva tutela dos trabalhadores nas novas dinâmicas laborais.

Essas transformações não apenas desafiam os conceitos consolidados, mas também colocam em evidência o papel social do Direito do Trabalho diante de um mercado cada vez mais orientado pela lógica do utilitarismo e da flexibilidade. A ausência de reconhecimento formal do vínculo empregatício, somada à fragmentação das formas de controle e gestão, demanda uma reflexão profunda sobre os limites da autonomia contratual e sobre os caminhos possíveis para assegurar condições dignas de trabalho em um contexto de crescente desconstrução das relações trabalhistas como eram conhecidas anteriormente ao fenômeno da uberização. Assim, compreender os novos contornos da subordinação é essencial para preservar a função tutelar do Direito do Trabalho e garantir sua adaptação mediante às transformações do século XXI, em meio a revolução 4.0.

5.1 - O vínculo empregatício e o discurso da autonomia à luz do princípio da primazia da realidade:

A noção clássica de vínculo empregatício tem sido desafiada pelas estratégias de ocultação das relações de trabalho. Cada vez mais, observa-se a adoção de modelos

contratuais que mascaram a subordinação e a dependência econômica sob o argumento da autonomia e da liberdade contratual. Essa prática é especialmente visível nas novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais, em que o trabalhador é apresentado como “parceiro”, “colaborador” ou “prestador independente”, ainda que sua atividade esteja submetida a rígidos mecanismos de controle e avaliação.

O discurso da autonomia, nesse contexto, funciona como instrumento ideológico de flexibilização das garantias trabalhistas, ao deslocar a responsabilidade do empregador para o próprio trabalhador. A retórica da liberdade e do empreendedorismo individual oculta as condições de vulnerabilidade e dependência econômica, enfraquecendo a aplicação dos princípios protetivos que fundamentam o Direito do Trabalho. Além disso, a dificuldade em reconhecer o vínculo empregatício contribui para a precarização das relações laborais, ampliando a insegurança jurídica e social desses trabalhadores.

Apesar dessa dificuldade, o tema tem sido amplamente debatido tanto na doutrina quanto nos tribunais, refletindo uma crescente preocupação em adaptar o ordenamento jurídico às novas realidades produtivas e assegurar a efetividade da proteção trabalhista.

Diante disso, o desafio consiste em reinterpretar os critérios tradicionais de configuração do vínculo de emprego, especialmente a subordinação, de modo a adequá-los às novas formas de controle presentes nas relações contemporâneas. O reconhecimento de vínculos mascarados exige que o intérprete vá além da forma contratual e o que está estipulado como vínculo na CLT e analise a realidade da prestação de serviços, conforme o princípio da primazia da realidade. Servindo como instrumento fundamental para enfrentar as novas formas de exploração presentes nas relações laborais mediadas por tecnologias e plataformas digitais.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Contudo, tais elementos nem sempre são reconhecidos nas relações mediadas por plataformas digitais, em razão das novas dinâmicas laborais, nas quais o controle e a subordinação se manifestam de forma indireta ou tecnológica. Diante desse cenário, torna-se essencial a adaptação da interpretação dos textos legislativos à luz do princípio da primazia da realidade, de modo que a proteção jurídica acompanhe as transformações do mundo do trabalho.

Nas relações mediadas por plataformas digitais, observa-se que, embora o trabalhador seja formalmente classificado como autônomo, ele está sujeito a comandos, avaliações, metas e até punições automatizadas, características típicas de uma relação de emprego. A subordinação, ainda que disfarçada sob o discurso da flexibilidade e da parceria, permanece presente na prática cotidiana do trabalho, sendo manifestada de forma algorítmica, revelando a dependência econômica e o poder de direção exercido pela empresa. Assim, a observação da realidade concreta permite identificar que, por trás da aparência de autonomia, subsiste uma relação empregatícia plena, que deve ser reconhecida e tutelada. Desse modo, a primazia da realidade reafirma sua função essencial de garantir que a proteção trabalhista acompanhe a verdade dos fatos, impedindo que construções formais sejam utilizadas como instrumento de precarização.

Dessa forma, ainda que o modelo de prestação de serviços tenha se transformado, permanecem presentes os elementos fáticos e jurídicos que permitem o reconhecimento do vínculo empregatício, reafirmando a atualidade e a adaptabilidade dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

5.2 - Subordinação algorítmica e invisibilização das relações laborais:

A utilização de algoritmos como meio de controle cria uma nova forma de subordinação invisível, marcada pela ausência de supervisão humana direta, mas pela presença constante de mecanismos automatizados de gestão. Nas plataformas digitais, a organização do trabalho é mediada por sistemas que distribuem tarefas, monitoram desempenho, avaliam produtividade e até determinam remunerações, tudo de maneira impessoal. Essa automatização transforma profundamente a dinâmica da subordinação, que deixa de ser explicitamente hierárquica para se tornar difusa, invisível e mediada por tecnologias. Onde claramente há a existência de um vínculo, se esconde na forma de um mero “intermediário” (Casilli,2019)

O trabalhador, embora formalmente considerado autônomo, é submetido a uma lógica de controle contínuo, na qual cada ação é registrada, mensurada e avaliada pelo sistema. O algoritmo define quando, como e quanto o indivíduo irá trabalhar, muitas vezes por meio de incentivos e punições veladas, com bloqueios, suspensões ou redução na oferta de tarefas, o que evidencia uma forma sofisticada de subordinação digital. Trata-se, não apenas de um mero sistema mediador entre o cliente e o prestador do serviço, mas de uma obediência sem

comando direto, mas com resultados equivalentes ou até mais intensos do que na relação tradicional de emprego, dada a capacidade de vigilância e análise comportamental que a tecnologia proporciona.

Essa nova estrutura de poder contribui para a invisibilização das relações laborais, pois o vínculo entre trabalhador e plataforma é diluído na linguagem tecnológica e no discurso da neutralidade algorítmica. A subordinação, antes reconhecida por meio de ordens pessoais e diretas, torna-se agora embutida em códigos e sistemas de reputação, o que dificulta sua identificação e o consequente reconhecimento de direitos trabalhistas. O controle é exercido de maneira silenciosa e naturalizada, reforçando a narrativa da autonomia e ocultando a dependência econômica existente.

De acordo com Ricardo Antunes (2020b), essa forma de controle representa uma das expressões mais avançadas do que ele denomina de *nova morfologia do trabalho*, caracterizada pela intensificação da exploração sob o disfarce da liberdade e da flexibilidade. Para o autor, o trabalhador conectado às plataformas se encontra em uma condição de “escravidão digital”, em que o tempo de vida é totalmente absorvido pela lógica produtiva das empresas tecnológicas. Essa “liberdade controlada” leva o indivíduo a um estado de vigilância permanente, no qual a busca por melhores avaliações e maior visibilidade no sistema se converte em autoexploração e desgaste físico e mental.

A partir dessa perspectiva, a chamada “escravidão digital” evidencia o paradoxo do trabalho nas plataformas: quanto maior o discurso de autonomia, mais rígido se torna o controle exercido sobre o trabalhador. A ausência de vínculos formais não elimina a subordinação, apenas a disfarça sob mecanismos tecnológicos e linguagens contratuais. A promessa de flexibilidade e empreendedorismo individual transforma-se, na prática, em um regime de disponibilidade total, onde o trabalhador é compelido a estar constantemente ativo para garantir sua sobrevivência econômica enquanto a empresa a qual “não é” subordinado maximiza seus lucros em cima do serviço prestado.

Um exemplo emblemático dessa lógica de exploração pode ser observado no método de pagamento adotado pela Uber e outras plataformas de transporte. Nessas empresas, o valor recebido pelo motorista não é fixo, mas determinado por um sistema dinâmico de tarifas, controlado por algoritmos que calculam o preço das corridas com base em variáveis como demanda, distância, tempo e localização. Essa estrutura, que à primeira vista parece técnica e

neutra, é na verdade um dos instrumentos de gestão econômica e disciplinar, pois o trabalhador não tem poder real sobre sua remuneração nem clareza sobre os critérios utilizados para defini-la. Ao mesmo tempo em que transfere ao motorista todos os custos da atividade que exerce, como combustível, manutenção, seguro e depreciação do veículo. A empresa se apropria da maior parte do valor gerado pela corrida, ficando com percentuais que podem ultrapassar 40% do total pago pelo usuário. O modelo, portanto, garante à plataforma máxima rentabilidade com custo humano mínimo, ao passo que o trabalhador, dependente dos algoritmos e sujeito à variação imprevisível das tarifas, permanece em um ciclo contínuo de instabilidade e sobrecarga.

Como destaca Ricardo Antunes (2020b), trata-se de um modelo em que “o capital extrai mais valor com menos custo”, promovendo uma forma de acumulação baseada na exploração intensiva e na desproteção social. Assim, enquanto as plataformas alcançam lucros bilionários, o trabalhador permanece em situação de vulnerabilidade, recebendo valores instáveis e insuficientes para garantir uma subsistência digna. Na tentativa de alcançar um rendimento mínimo aceitável ou melhorar sua pontuação no aplicativo, o motorista permanece conectado por longos períodos, muitas vezes ultrapassando os limites de exaustão física e mental. O controle deixa de ser exercido por uma figura hierárquica e passa a operar de forma psicológica e tecnológica, induzindo o trabalhador a se autogerir conforme os interesses da plataforma. Como explica Ricardo Antunes (2020b), essa forma de exploração é particularmente perversa porque “o capital consegue extrair mais trabalho sem recorrer à coerção direta, mas por meio da internalização do comando”, tornando o trabalhador simultaneamente subordinado e responsável pela própria precarização. Trata-se, portanto, de uma nova etapa da alienação laboral, em que o poder do algoritmo substitui o patrão tradicional e naturaliza relações de dominação sob o discurso de liberdade e flexibilidade.

5.3 - Propostas e debates sobre regulação do trabalho em plataformas:

Diversos países e organismos internacionais têm discutido propostas regulatórias voltadas à proteção dos trabalhadores digitais, diante da constatação de que o modelo das plataformas tem reproduzido novas formas de precarização e desigualdade. A ausência de um vínculo formal e os mecanismos algorítmicos de controle tornam urgente a criação de marcos normativos que assegurem condições mínimas de trabalho digno, transparência e responsabilidade das empresas. Em âmbito global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem alertado para a necessidade de garantir aos trabalhadores de plataformas o acesso a

direitos básicos, como remuneração justa, limites de jornada, proteção social e liberdade de organização coletiva.

Alguns países já avançaram na implementação de medidas concretas. A Espanha, por exemplo, aprovou em 2021 a chamada “Lei dos Riders” (Ley 12/2021), que reconhece o vínculo empregatício entre plataformas de entrega e seus trabalhadores, além de obrigar as empresas a dar transparência sobre o funcionamento dos algoritmos. No Reino Unido, decisões judiciais também reconheceram o status de “trabalhadores formais” a motoristas de aplicativos, garantindo-lhes direitos como salário mínimo e férias remuneradas. A União Europeia, por sua vez, tem desenvolvido uma proposta de Diretiva sobre o Trabalho em Plataformas Digitais, que busca harmonizar critérios de reconhecimento do vínculo e impor maior responsabilidade às plataformas quanto ao tratamento de dados e à gestão algorítmica.

No Brasil, entretanto, o debate ainda se encontra em estágio inicial e permeado por tensões políticas e econômicas. Além das propostas legislativas e das discussões no âmbito acadêmico, o tema já começou a ser apreciado pelo Poder Judiciário. Em 1º de outubro de 2025, o Supremo Tribunal Federal (STF) iniciou o julgamento que discute o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as plataformas digitais, em um processo de grande relevância social e econômica, havendo mais de 10 mil processos suspensos com relação ao tema aguardando a decisão do STF. A sessão, contudo, foi suspensa por 30 dias¹ para análise mais aprofundada pelos ministros. A decisão final terá impacto e repercussão nacional, podendo definir a natureza jurídica desse trabalho e estabelecer novos parâmetros de regulação que afetarão tanto as empresas quanto milhares de trabalhadores que dependem dessa forma de renda.

No plano administrativo, foi instituído em 1º de maio de 2023, por meio do Decreto nº 11.513/2023, um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, destinado a elaborar propostas de regulamentação para as atividades de transporte de pessoas, bens e outras modalidades de trabalho mediadas por plataformas tecnológicas. Esse grupo reúne representantes do governo, das empresas e dos trabalhadores, buscando construir um modelo regulatório que concilie a flexibilidade do trabalho digital com a efetividade dos direitos sociais. Embora ainda não tenha resultado em uma norma definitiva, a criação do GTI representa um avanço institucional importante, demonstrando o

¹ O julgamento segue suspenso até o momento do prazo de corte do presente artigo

reconhecimento estatal da necessidade de intervenção diante das novas formas de subordinação e precarização.

Para autores como Ricardo Antunes (2020ab), qualquer tentativa de regulação deve partir da compreensão de que o trabalho em plataformas não constitui uma ruptura com o trabalho assalariado, mas uma nova expressão de sua lógica exploratória, agora mediada por tecnologias. Assim, regular essas relações significa reafirmar o papel do Estado na proteção do trabalho humano, combatendo a narrativa empresarial de que a inovação tecnológica justificaria a supressão de direitos. Como destaca a OIT, o progresso tecnológico só será socialmente legítimo se acompanhado da preservação da dignidade do trabalhador e da redistribuição justa dos benefícios econômicos gerados.

Dessa forma, as propostas de regulação do trabalho em plataformas não devem se limitar a ajustes formais, mas buscar reconstruir a centralidade do trabalho digno no contexto digital. É essencial assegurar transparência nos algoritmos, proteção social universal e mecanismos eficazes de representação coletiva, capazes de equilibrar as relações entre capital e trabalho. Somente por meio de uma regulação comprometida com a justiça social será possível romper com a lógica da precarização e impedir que a era digital se converta em um novo capítulo de escravidão, dessa vez digital.

6 CONCLUSÃO

Diante disso, o desafio do Direito do Trabalho é reconhecer a subordinação algorítmica como uma nova forma de poder diretivo, exigindo uma atualização com interpretação do cenário atual que leve em conta as particularidades do trabalho mediado por tecnologia. É necessário admitir que, mesmo sem uma figura humana que ordene, existe um comando estrutural exercido por meio do sistema digital, o que mantém a essência da relação de emprego, configurando a característica da subordinação. A superação da invisibilidade dessas relações e o enfrentamento da escravidão digital são, portanto, condições indispensáveis para garantir que os avanços tecnológicos não se tornem instrumentos de precarização e exclusão da proteção trabalhista.

Desse modo, o Direito do Trabalho precisa reafirmar seu papel essencial de tutela diante das metamorfoses do capitalismo digital, sem se deixar capturar pelo discurso da inovação que mascara novas formas de exploração. A regulação do trabalho em plataformas deve buscar o equilíbrio entre o avanço tecnológico e a proteção da dignidade humana,

preservando os fundamentos históricos desse ramo jurídico. Mais do que adaptar-se às transformações do mercado, o desafio está em garantir que a tecnologia sirva ao trabalhador e não o contrário. Somente com uma atuação firme do Estado e uma interpretação comprometida com os princípios da justiça social será possível evitar que o futuro do trabalho se converta em uma nova forma de servidão digital.

Diversos países e organizações internacionais já se manifestaram favoravelmente ao reconhecimento do vínculo empregatício nas novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. Mesmo diante da controvérsia que ainda envolve essa discussão no Brasil, é possível constatar que existem pressupostos do Direito do Trabalho que sustentam tal reconhecimento. Embora a legislação não trate expressamente dessas novas relações laborais, o princípio da primazia da realidade pode e deve ser aplicado ao contexto atual, permitindo a adaptação e a extensão do artigo 3º da CLT às dinâmicas do trabalho digital.

Diante da ausência de uma legislação específica ou de um reconhecimento uniforme, em âmbito nacional, acerca das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, comprehende-se que o ordenamento jurídico brasileiro ainda apresenta obscuridades quanto à interpretação e à aplicação dos princípios trabalhistas a esse novo contexto. Ainda assim, o objetivo desta pesquisa foi alcançado ao evidenciar as condições que caracterizam a chamada “escravidão digital” e ao demonstrar tanto a necessidade quanto a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre plataformas e trabalhadores. Seja a decisão futura positiva ou negativa, constata-se que o tema permanece em aberto no cenário jurídico brasileiro, diferentemente de outras jurisdições e entidades internacionais que já avançaram no debate. Espera-se, portanto, que este trabalho possa contribuir como instrumento de reflexão e servir de base para discussões futuras sobre o tema e suas implicações no mundo do trabalho contemporâneo.

Em última análise, reafirma-se que o Direito do Trabalho deve continuar a exercer sua função primordial de proteção, adaptando-se às novas realidades impostas pela tecnologia e preservando a dignidade do trabalhador como valor essencial das relações laborais.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2020.

AGÊNCIA SENADO. CAS discute nesta terça direitos de motoristas e entregadores por aplicativos. **Senado Notícias**, Brasília, 5 maio 2025. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/05/05/cas-discute-nesta-terca-direitos-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos>.

AGÊNCIA SENADO. Debatedores defendem novas regras para motoristas e entregadores de aplicativos. **Senado Notícias**, Brasília, 6 maio 2025. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/05/06/debatedores-defendem-novas-regras-para-motoristas-e-entregadores-de-aplicativos>.

AGÊNCIA SENADO. Para marcar o 1º de maio, Plenário debateu os desafios do mundo do trabalho. **Senado Notícias**, Brasília, 9 maio 2025. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/05/09/para-marcar-o-1o-de-maio-plenario-debateu-desafios-do-mundo-do-trabalho>.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Coimbra: CES/Almedina, 2013.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e identidade: contribuições da psicologia social. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 4, n. 1, p. 61-69, 1999. Disponível em:
https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37171999000100008.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b. Disponível em:
<https://www.boitempoeditorial.com.br/produto/uberizacao-trabalho-digital-e-industria-4-0-152361>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência IBGE, Notícias**, 25 out. 2023. Disponível em:
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Pesquisa do IBGE e da Unicamp identificou 704 mil motoristas por aplicativo e 589 mil entregadores. **Trabalho, Previdência e Assistência**, 24 abr. 2024. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/1055739-pesquisa-do-ibge-e-da-unicamp-identificou-704-20mil-motoristas-por-aplicativo-e-589-mil-20entregadores/#:~:text=Um%20levantamento%20feito%20pelo%20Instituto,de%20aplicativos%202020e%20plataformas%20digitais>.

Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm.

Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). STF adia julgamento sobre vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais. Brasília, 2025. Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/stf-decisao-vinculo-emprego-app-e-entregadores>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). STF inicia julgamento sobre vínculo de motoristas de aplicativos com plataformas digitais. Brasília, 1º out. 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/uberizacao-stf-ouve-argumentos-sobre-relacao-de-trabaliho-entre-plataformas-digitais-e-motoristas/>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT). 2ª Região. **Justiça extingue ação coletiva que pedia reconhecimento de vínculo de emprego entre Uber e motoristas.** São Paulo, 2025. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2025-02/justica-extingue-acao-em-que-uber-deve-reconhecer-vinculo-empregaticio>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT). 4ª Região. **Reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista e plataforma digital.** Porto Alegre, 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50821789>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **4^a Turma decide pela inexistência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e plataforma.** Brasília, 2023. Disponível em:

<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/4-turmatst-nao-ha-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>.

Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Reconhecimento de vínculo de emprego entre plataforma e ciclista entregador de alimentos. **Migalhas,** 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/395084/tst-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-ciclista-e-uber-eats>. Acesso em: 19 out. 2025.

CASILLI, Antonio A. **En attendant les robots: enquête sur le travail du clic.** Paris. Éditions du Seuil, 2019. Disponível em:

<https://www.seuil.com/ouvrage/en-attendant-les-robots-antonio-a-casilli/9782021401882>.

Acesso em: 24 maio 2025.

ESPAÑHA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, de trabajo en plataformas digitales (Ley de los Riders). **Boletín Oficial del Estado,** Madrid, 2021.

KAFKA, Franz. **A metamorfose.** 2. ed. Petrópolis: Vozes de Bolso, 2018.

LOPES, Letícia; **CASTRO,** Mayra. Pesquisa inédita do IBGE mostra que Brasil tem 2,1 milhões de trabalhadores por aplicativo. **O Globo,** 25 out. 2023. Disponível em:

<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/10/25/pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-brasil-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-por-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 19 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). O papel das plataformas digitais no mundo do trabalho. Perspectivas sociais e de emprego no mundo, 2021. Disponível em:<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/perspetivas-sociais-e-de-emprego-no-mundo>.

Acesso em: 24 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: ILO, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalhar para um futuro melhor: relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/trabalhar-para-um-futuro-melhor>. Acesso em: 24 maio 2025.

STANDING, Guy. **The precariat:** the new dangerous class. London: Bloomsbury, 2011. (Precariados como nova classe social).

TENÓRIO, Clarissa. A escravidão digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510–529, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/ZfgMLwpmj5C7WKyfvBVJYKP/>. Acesso em: 26 mar. 2025.

ZEM, Rafaela. Motoristas de app trabalham até 60h por semana, ganham menos de R\$ 4 mil e acumulam dívidas; diz pesquisa. **G1, Trabalho e Carreira**, 26 jul. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/07/26/motoristas-de-app-faturamento-trabalho-horas-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 10 ago. 2025.