

O DIREITO DIANTE DA UBERIZAÇÃO NA SOCIEDADE DO DESEMPENHO: ENTRE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A PROTEÇÃO TRABALHISTA

Osmar Henrique Môro¹

Augusto Martins de Jesus²

RESUMO: o artigo analisa os efeitos da uberização no Brasil a partir da lógica da sociedade do desempenho e de seus desdobramentos sobre as relações de trabalho. Examina-se como a gestão algorítmica, a autoexploração e a responsabilização individual estruturam novas formas de subordinação e precarização, deslocando riscos e custos para os trabalhadores. A pesquisa também discute os impactos desse modelo sobre a saúde física e mental dos “uberizados”, evidenciando o adoecimento produtivo característico da economia de plataformas. Do ponto de vista jurídico, identificam-se lacunas regulatórias, oscilações jurisprudenciais e limites da CLT para abarcar as novas morfologias laborais, com análise de projetos legislativos e de experiências internacionais. O estudo ainda apresenta o movimento “Breque dos Apps” como expressão contemporânea de resistência coletiva.

Palavras-chave: uberização; sociedade do desempenho; subordinação algorítmica; precarização; Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objeto de estudo a uberização do trabalho no Brasil, analisada sob a perspectiva da sociedade do desempenho, da subordinação algorítmica e das lacunas jurídicas que emergem diante das novas formas de exploração laboral mediadas por plataformas digitais. A escolha desse tema torna-se relevante porque a intensificação tecnológica e a expansão dos aplicativos de transporte e entrega têm reconfigurado profundamente as relações de trabalho, deslocando riscos, custos e responsabilidades para os trabalhadores enquanto reforçam mecanismos opacos de controle e avaliação. Tais transformações geram impactos sociais, econômicos e jurídicos que justificam a necessidade de investigação científica, sobretudo diante da insuficiência do ordenamento jurídico em responder adequadamente às novas morfologias laborais.

¹ Graduando em Direito pela Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF). E-mail: ozmoro10@gmail.com

² Professor da Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF), onde atua como orientador acadêmico. Mestre em Jornalismo pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Bacharel em Jornalismo pela Universidade do Estado de Minas Gerais, em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga (Unifev) e em Publicidade e Propaganda pela Cruzeiro do Sul Virtual (Universidade de Franca – Unifran). Especialista em Lei Geral de Proteção de Dados e em Direito Público (Faculdade Legale). E-mail: augustodejesus@fef.edu.br

Dessa problemática central surge a questão que orienta a pesquisa: como a lógica da uberização, estruturada pela meritocracia, pela autoexploração e pela cultura performativa própria da sociedade do desempenho, produz formas contemporâneas de subordinação, adoecimento e precarização, desafiando as categorias tradicionais do Direito do Trabalho? Busca-se compreender de que modo o controle algorítmico, a responsabilização individual, o desgaste psíquico e a fragilidade regulatória se articulam para configurar um modelo de exploração coerente com a racionalidade do desempenho descrita por Byung-Chul Han.

O objetivo geral do estudo é analisar criticamente os efeitos da uberização sobre os trabalhadores de plataformas, identificando os mecanismos de subordinação e desgaste estrutural que caracterizam esse modelo laboral. Como objetivos específicos, pretende-se: (a) examinar as condições de trabalho e a lógica empresarial das plataformas digitais; (b) discutir a subordinação algorítmica e suas implicações jurídicas; (c) identificar os impactos do modelo sobre a saúde física e mental dos trabalhadores; (d) avaliar a eficácia da legislação brasileira e dos projetos de lei em tramitação; (e) comparar experiências regulatórias internacionais; e (f) analisar formas contemporâneas de resistência coletiva, como o movimento “Breque dos Apps”.

Para a concretização desses objetivos, o artigo adota uma metodologia fundamentada em pesquisa bibliográfica, análise documental e revisão de jurisprudência nacional e internacional. O estudo se apoia em autores clássicos e contemporâneos, decisões dos tribunais, relatórios de organizações internacionais, projetos legislativos em trâmite e reportagens veiculadas em grandes meios de comunicação. Essa escolha metodológica permite interpretar de forma crítica os fenômenos investigados, considerando tanto os fundamentos teóricos quanto os dados empíricos disponíveis.

Quanto à sua organização, o trabalho estrutura-se da seguinte forma: inicialmente, discute-se a uberização na sociedade do desempenho, examinando a lógica empresarial, a condição dos “uberizados” e a ideologia meritocrática que sustenta o modelo. Em seguida, analisa-se a subordinação, o controle e o adoecimento no trabalho em plataformas, revelando os mecanismos de gestão algorítmica e seus impactos sobre a saúde e a dignidade dos trabalhadores. Posteriormente, apresenta-se o papel do Direito diante da uberização, abordando lacunas normativas, decisões judiciais, projetos legislativos e comparações internacionais. Na sequência, explora-se a mobilização coletiva e o movimento “Breque dos Apps”, como forma de resistência política e disputa por reconhecimento. Por fim, são apresentadas as considerações finais, que sintetizam os achados da pesquisa e refletem sobre os desafios futuros da regulação do trabalho em plataformas.

1. A UBERIZAÇÃO NA SOCIEDADE DO DESEMPENHO

A compreensão do fenômeno da uberização exige sua inserção em um contexto social mais amplo, marcado pela lógica da Sociedade do Desempenho. Nesse cenário, as relações de trabalho deixam de ser organizadas por estruturas disciplinares clássicas e passam a operar sob regimes de autogerenciamento, responsabilização individual e busca incessante por produtividade. A expansão das plataformas digitais reconfigura o vínculo entre capital e trabalho, deslocando riscos e custos para os trabalhadores e promovendo novas formas de exploração que se apresentam sob o discurso da autonomia e da liberdade.

Dessa forma, a presente seção analisa a uberização como expressão concreta da racionalidade do desempenho, examinando a lógica empresarial das plataformas, os novos sujeitos do trabalho digital e os limites da narrativa meritocrática que sustenta esse modelo. Busca-se demonstrar como a promessa de autonomia encobre mecanismos sofisticados de controle e precarização, alinhados às dinâmicas descritas por Byung-Chul Han e por autores críticos do trabalho contemporâneo.

1.1 A lógica empresarial na uberização

Na “uberização” é possível notar comportamentos resultantes do fenômeno de transferência de funções de maneira crescente. Dentre esses, é possível citar a autocobrança de desempenho, o autogerenciamento, a terceirização de riscos e investimentos, entre outros. Além disso, é preciso considerar que a mudança social em prol da “uberização” também se manifesta quando os empresários se utilizam da tecnologia para alcançarem maiores lucros. Pode-se exemplificar que, no sistema Uber, os usuários utilizam seus próprios automóveis numa falsa sensação de autonomia, atribuindo a eles a responsabilidade por sua ferramenta de trabalho. Em razão disso, a oferta de liberdade cria um cenário em que doze horas de trabalho geram um lucro não suficiente ou equivalente à carga horária trabalhada. Toda essa cadeia de ações e fenômenos é o que o filósofo Han (2019) nomeia de “Sociedade do Cansaço”.

Adicionado a isso, o economista Pochmann (2014) descreve o atual cenário das empresas, em que a situação se organiza de maneira fragmentada no tópico socioeconômico, seguindo a linhagem pós-moderna, onde os trabalhadores não estão unidos sob nenhum propósito e só reconhecem como líder aquele que define o salário. Propondo ainda delinear o novo formato dessas empresas, Ludmila Costhek Abílio (2019) disserta sobre como vários setores da economia são atingidos por essa tendência e que, para além do funcionamento das

empresas, a “uberização” acarreta controle, gerenciamento e reorganização do trabalho semelhante à informalidade.

Paulo (2025) contribui para esse debate ao analisar como as novas morfologias do trabalho, impulsionadas pela tecnologia, deslocam quase integralmente os custos operacionais e os riscos da atividade para os trabalhadores. Sua pesquisa aponta que, nesse contexto, a instabilidade se torna regra e não exceção, gerando um ambiente marcado por hipercompetitividade, ausência de suporte institucional e fragilização das relações coletivas. Tais elementos reforçam a assimetria entre plataformas e indivíduos.

Ainda sob a luz das palavras da autora, nesse modelo de operação empresarial, a remuneração é infimamente equivalente à sua demanda de exercício. Isso gera o atualmente denominado empreendedor, que se torna um trabalhador que gerencia seu tempo e trabalho, enquanto segue subordinado às empresas (ABÍLIO, 2019). Para justificar o fenômeno frente às cobranças judiciais sobre sua postura, as empresas se posicionam afirmando que esses trabalhadores não têm salário fixo ou exclusividade, pois seriam sujeitos ao próprio gerenciamento.

É possível observar, portanto, uma massa de trabalhadores aos quais são negados direitos trabalhistas e que, embora apresentem subordinação patronal, não têm horário pré-estabelecido. Entretanto, esses trabalhadores ficam encarregados da determinação de suas funções, responsabilidades, dependência econômica e compreensão do poder de direção que lhes designa suas tarefas. Essa perda de direitos implica retrocesso a garantias já conquistadas e reforça a precarização do trabalho.

1.2 Os novos sujeitos do trabalho em plataformas

É importante compreender a quem importa o fenômeno da Sociedade do Desempenho e esclarecer que, evidentemente, a integração dos indivíduos se dá de forma natural. De acordo com pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia, 67% dos entregadores já exerciam atividade laboral anteriormente, e 52% encontravam-se com carteira assinada. Ou seja, ao menos metade do setor era anteriormente contribuinte e segurado do INSS, com todas as garantias. Adiciona-se a isso que 27% já trabalhava no setor de entregas, o que implica precarização e torna a profissão um exercício amador. Agora, esses trabalhadores se encontram informalizados e integrantes de um controle centralizado de organização que determina quanto ganham por corrida e quanto lucram sobre o trabalho exercido.

Nesse mesmo sentido, Vieira et al. (2024) evidenciam que a lógica da uberização ultrapassa os limites do setor de entregas e transporte, alcançando inclusive o trabalho docente. Para os autores, professores submetidos à intensificação digital e à lógica de metas individuais também vivenciam pressões de autogerenciamento, responsabilização pessoal e constante vigilância avaliativa, características típicas da economia de plataforma. O estudo reforça, portanto, que a uberização opera como um modelo transversal de organização do trabalho, reconfigurando profissões distintas sob a mesma lógica de desempenho.

É possível dizer que o fenômeno alcança outros indivíduos além dos “uberizados”, como, por exemplo, os que atuam como Microempreendedores Individuais (MEI) no formato de terceirização, trabalhadores *just-in-time*, produtores de conteúdo digital ou trabalhadores formais, ambos os quais podem ser chamados de sujeitos do desempenho. Reiterando o já afirmado, de acordo com dados trazidos pela Central Brasileira do Setor de Serviços, cerca de 22% dos trabalhadores formais são terceirizados, uma parcela expressiva de autogerenciados.

O fenômeno abandona a centralização de controle; o trabalho não precisa mais de obediência no sentido final de realizar suas demandas, pois os trabalhadores já se autocobram nesse sentido, buscando tanto o lucro quanto uma versão mais eficiente deles mesmos, de modo a se otimizarem. Contudo, seus êxitos não são premiados na totalidade de seus alcances, pois ainda são submetidos a fatores limitadores, como o algoritmo ou os desígnios das empresas centralizadoras da operação.

Pesquisadores como Alain Ehrenberg (2010) e Byung-Chul Han (2019) traçam um paralelo entre o homem atual, o sujeito do desempenho, com o “homem soberano” de Friedrich Nietzsche. Ignora-se que, ao seguir o modelo apontado como o “último homem”, tem-se que o indivíduo se realiza valendo-se de sua potência em prol de si mesmo, o que é um equívoco. Atualmente, entende-se o comportamento dos trabalhadores como mais próximo do “super-homem” nietzschiano, pois é necessário que busquem diariamente melhorias individuais para desempenhar suas funções ou sentir-se satisfeitos com seus resultados. Há de se considerar, todavia, que é incutido subliminarmente o dever de checar seus próprios alcances e superá-los no exercício de seu trabalho.

1.3 A narrativa meritocrática e seus limites

Os indivíduos situados na Sociedade do Desempenho, proposta por Han (2019), são atravessados pela constante necessidade de superação pessoal, travestida de autonomia e liberdade autogerenciada. O homem contemporâneo é ludibriado a crer que o sucesso e as

conquistas de sua história dependem exclusivamente de sua iniciativa, esmero e dedicação. Isso reforça a narrativa da meritocracia que, embora sedutora, é ilusória.

No contexto da uberização, essa ideologia assume papel ainda mais central, pois os colaboradores são induzidos a “serem seus próprios patrões”, definindo suas rotinas e “sem vínculos”. No entanto, além do que aparenta ser uma excelente proposta revolucionária de liberdade, estão escondidos mecanismos de controle sofisticados, como algoritmos, ranqueamentos, metas ocultas e penalizações disfarçadas. Desse modo, o empenho e o capricho dos profissionais raramente se traduzem em ascensão social ou estabilidade financeira, ainda mais considerando que os custos e riscos dos meios de locomoção são transferidos a eles, com bens próprios ou alugados.

Ao contrário do que se poderia imaginar com as possibilidades oferecidas pelos aplicativos, muitos desses parceiros se veem exaustos, adoecidos e responsabilizados pelo próprio fracasso, sem perceber que a precariedade dos resultados não decorre de sua suposta “insuficiência”, mas da estrutura na qual estão inseridos.

Han afirma que o sujeito do desempenho explora a si mesmo em nome de um ideal de eficiência romantizado e inalcançável, praticando uma espécie de autoviolência. O fracasso, portanto, não é interpretado como adversidade sistêmica, mas como insuficiência individual, gerando culpa, ansiedade e sensação de inutilidade. Essa culpa opera de forma estratégica na estrutura desses modelos de negócio, garantindo máxima produtividade sem custos adicionais, pois os trabalhadores cobram a si mesmos.

Santos et al. (2024) aprofundam esse aspecto ao argumentar que a Sociedade do Cansaço produz uma forma de violência simbólica na qual o sujeito é permanentemente responsabilizado por seus resultados. Segundo os autores, a meritocracia funciona como discurso de autoc coerção, que oculta as estruturas sociais e econômicas que condicionam o desempenho, reforçando a autoexploração e a culpa individual diante do fracasso. Tal crítica complementa a visão de Han ao demonstrar como o sistema transforma o adoecimento em falha moral.

Nesse sentido, a meritocracia funciona como ideal que motiva os colaboradores e perpetua a estrutura econômica e empresarial do negócio. Atua também como instrumento de naturalização das desigualdades, pois ignora as particularidades de cada indivíduo. Oferece triunfo em troca do trabalho duro, mas sem responsabilidade alguma pelos resultados. Contudo, o filósofo Pierre Bourdieu (2001) alerta que a distribuição desigual de capital social, cultural e econômico inviabiliza qualquer competição “justa”, mesmo em ambientes controlados.

2. SUBORDINAÇÃO, CONTROLE E ADOECIMENTO NO TRABALHO EM PLATAFORMAS

A uberização não se limita a uma reconfiguração contratual das relações de trabalho, mas produz efeitos profundos sobre a forma de exercício do poder diretivo e sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Embora as plataformas sustentem a narrativa da autonomia, observa-se a consolidação de mecanismos de controle indireto, operados por meio de algoritmos, sistemas de avaliação, ranqueamentos e metas implícitas, que redefinem a noção clássica de subordinação.

Esta seção tem por objetivo analisar essas novas formas de controle e suas consequências, discutindo a subordinação algorítmica, o esgotamento laboral e o adoecimento psíquico associados ao trabalho em plataformas digitais. Ao revelar os impactos da gestão algorítmica sobre a dignidade e a vida dos trabalhadores, busca-se demonstrar que o adoecimento não é um fenômeno individual, mas estrutural, diretamente relacionado à lógica do desempenho e à precarização sistemática do trabalho.

2.1 A nova subordinação: algoritmos e poder diretivo

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, traz características essenciais quanto ao vínculo empregatício: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Esta última, especificamente, é usada como tese defensiva nos tribunais para evitar que se reconheça a relação de trabalho, apoiando-se no argumento de que os trabalhadores podem escolher o próprio horário e o quanto trabalham. Tal argumento busca afetar diretamente o requisito da subordinação, e, subsidiariamente, da habitualidade.

A postura das empresas que intermedeiam clientes e trabalhadores evidencia que a Sociedade do Desempenho se aplica formalmente no que diz respeito ao autopolicimento, autocobrança e transferência de responsabilidades diretivas. Porém, devemos observar o que chamamos de “subordinação algorítmica”, uma forma de manter trabalhadores subordinados mesmo que não seja em seu formato clássico, baseada nas avaliações dos clientes e na possibilidade constante de desligamento quando o motorista não cumpre metas ou classificações correspondentes às expectativas da empresa (FINCATO; WÜNSCH, 2021).

Essa interpretação não é extraída apenas de hipóteses ou doutrinas, mas de casos concretos já julgados. A sentença proferida pelo Juiz de Direito da 33ª Vara do Trabalho de Minas Gerais deixa claro que o trabalho não se restringe àquele exercido em estabelecimento físico ou em obediência à subordinação clássica (MARTINES, 2017).

Sendo assim, nota-se que a subordinação nos novos moldes é exercida sob a falsa ideia de autorregulagem. A análise desse novo formato permite perceber que a subordinação adquire nova roupagem com o intuito de burlar o reconhecimento de vínculo empregatício. Nesses moldes, as empresas esquivam-se de suas obrigações legais para com os trabalhadores, resultando também em competição injusta com empreendimentos que não compactuam com esse comportamento e que, portanto, observam o ordenamento jurídico.

Embora a Câmara dos Deputados disponha de um Projeto de Lei em tramitação (PL 521/2024), cujo objetivo é instituir garantias sociais e seguridade aos motoristas, criando uma nova categoria de autônomos, trata-se de uma interpretação que caminha na contramão do reconhecimento do vínculo, ainda que possa representar uma possibilidade de assegurar direitos básicos (PAXECO, 2024).

2.2 Esgotamento, adoecimento e responsabilidade das plataformas

De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), o esgotamento relacionado ao trabalho (burnout) foi oficializado e reconhecido como síndrome ocupacional em 2019, passando a integrar a Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

Observando as mudanças no âmbito nacional, o esgotamento mental causado pelo acúmulo de funções típicas e de gestão para os trabalhadores “uberizados” pode estar atrelado a várias doenças e transtornos, como evidencia a Portaria GM/MS nº 1.999, de novembro de 2023, que incluiu 165 novas doenças do trabalho, incluindo transtornos mentais ocasionados por sobrecarga, pressões por desempenho e ausência de pausas regulares. Isso acrescenta à perspectiva de que há preocupação jurídica com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e com a mitigação dos danos causados pelo desatendimento a essas necessidades (SOUSA, V. P. et al., 2024).

A pesquisa de Ayara (2024) aprofunda essa compreensão ao demonstrar que entregadores ciclistas de aplicativos apresentam índices expressivos de burnout, diretamente relacionados à pressão por disponibilidade contínua, às regras rígidas de produtividade e à necessidade de atender demandas impostas pelo algoritmo. Os achados revelam que o desgaste físico e emocional não é apenas consequência individual, mas parte de um sistema que condiciona o trabalhador ao limite de sua capacidade, reforçando a precariedade do modelo.

A Organização Mundial da Saúde (2019), ao incorporar o burnout na ICD-11 como síndrome ocupacional, reforça que o adoecimento decorrente de sobrecarga de trabalho constitui problema estrutural e não individual. Essa classificação internacional contribui para

consolidar o entendimento de que o desgaste psíquico associado ao trabalho mediado por plataformas deve ser compreendido como risco laboral, exigindo responsabilidade das empresas.

Byung-Chul Han (2015) traz o conceito de “Cansaço de Potência Positiva”, considerando fatores psicológicos que impactam a conduta e a produtividade, induzindo o trabalhador a ser útil inclusive nos momentos em que deveria descansar, o chamado “ócio produtivo”. E como já elucidado anteriormente, quando o trabalho é mascarado pela autorregulação, a responsabilidade sobre horários e produtividade é direcionada ao trabalhador. Contudo, a “subordinação algorítmica” o alcança até mesmo nos momentos em que, sob regime CLT, deveria estar descansando ou vivenciando experiências particulares.

A responsabilidade civil do empregador é onde culminam, ou deveriam culminar, os danos causados diretamente à saúde mental dos trabalhadores. O Art. 7º, XXII, da Constituição Federal estabelece a redução dos riscos inerentes ao trabalho; o Art. 927 do Código Civil determina a reparação do dano sempre que houver culpa ou risco criado. Embora haja, por parte das empresas inseridas na Sociedade do Desempenho, tentativas de descaracterização do vínculo, a subordinação algorítmica, a gestão do desempenho e a atribuição de funções e tarefas explicitam que as plataformas exercem poder diretivo. Esse elemento é fundamental para a caracterização da responsabilidade civil e representa fonte causal do dano.

Podemos adicionar a essa lista de fatores a carga mental e o “tecnostress”, tratados por autores como Rosa (2021) e Gadelha et al. (2024), que demonstram que trabalhadores de aplicativos estão sujeitos a estresse tecnológico causado por bombardeio de notificações, metas arbitrárias e vigilância constante por GPS, avaliações e ranqueamentos. Isso gera estado de hiperalerta ininterrupto, prejudicando sono, alimentação, vínculos sociais e familiares, além de causar exaustão emocional, despersonalização, perda de sentido no trabalho e sentimento crônico de ineficiência.

Doutrinadores como Colomby et al. (2024) trazem o conceito de “dano existencial”, caracterizado pelo comprometimento da qualidade de vida e da autodeterminação do trabalhador em razão da sobrecarga. Seus efeitos são negativos tanto na vida laboral quanto pessoal, impedindo a fruição do tempo livre para lazer, convívio familiar e descanso. Há, portanto, prejuízo à sua condição humana que deveria ser reconhecido pelo ordenamento jurídico, para além do dano civil objetivo, considerando que extrapola o dano moral tradicional e exige olhar atento para fatos extraordinários.

2.3 Mobilizações coletivas e o “Breque dos Apps”: resistência e disputa política na era algorítmica

A expansão da uberização no Brasil se manifesta por meio da intensificação do controle algorítmico, precarização das condições de trabalho e pela emergência de formas inéditas de mobilização coletiva. Entre essas manifestações, destaca-se o movimento nacional conhecido como Breque dos Apps, que se tornou símbolo de resistência dos trabalhadores de plataforma diante da lógica de exploração digital.

Em 1º de julho de 2020, ocorreu uma paralisação, organizada de forma descentralizada e impulsionada exclusivamente pelas redes sociais, reunindo motoristas e entregadores de aplicativos de diversas regiões do país. A mobilização ganhou grande visibilidade midiática. Segundo reportagem de Joana Oliveira (2020), no El País Brasil, o movimento revelou a contradição entre a promessa de autonomia oferecida pelas plataformas e as condições reais de trabalho, caracterizadas por controle intenso, metas rígidas e avaliação permanente. A jornalista destacou que o protesto explicitou a dependência econômica e a vulnerabilidade dos trabalhadores, desmontando a narrativa empresarial de liberdade e flexibilidade.

Na mesma direção, matéria do Repórter Brasil (2020) apontou que entregadores relataram medo constante de desativações arbitrárias e denunciavam falhas no pagamento de licenças médicas e seguros, especialmente durante a pandemia de Covid-19. O veículo ressaltou que a ausência de transparência nos critérios de avaliação e a dependência das notas dos consumidores funcionam como mecanismos disciplinadores eficientes, reforçando a chamada “subordinação algorítmica”.

A cobertura da IstoÉ Dinheiro (2020) registrou que os protestos reuniram centenas de motociclistas e ciclistas na cidade de São Paulo, evidenciando um conflito crescente entre empresas de plataforma e trabalhadores submetidos à lógica do desempenho. A matéria sublinhou que, apesar da narrativa empresarial de “operação normal”, o movimento ganhou amplitude nacional, impulsionado por reivindicações de remuneração justa, melhores condições de trabalho e maior proteção social.

Do ponto de vista acadêmico, estudos como o de Abílio (2019) já indicavam que mobilizações como o Breque dos Apps expõem a narrativa ilusória de autonomia, revelando uma massa de trabalhadores submetidos à oscilação de demandas, metas automatizadas e avaliações contínuas. Complementarmente, Antunes (2018) argumenta que a plataformização representa uma nova forma de servidão contemporânea, marcada pela intensificação do trabalho, pela instabilidade e pela dependência econômica disfarçada de empreendedorismo.

Da mesma forma, Hirata (2020) analisa a uberização como fenômeno global, caracterizado por novas formas de precarização que se escondem sob o discurso de flexibilidade e liberdade individual, reafirmando as assimetrias estruturais entre capital e trabalho.

Nesse contexto, a leitura de Ehrenberg (2010) sobre o indivíduo submetido ao regime de performance contribui para compreender como movimentos coletivos surgem como fissuras na lógica da autoexploração. Em uma economia marcada pela individualização extrema, o Breque dos Apps demonstra que ainda há espaço para solidariedade e ação coletiva, rompendo com a narrativa neoliberal do “empreendedor de si”.

O Breque dos Apps denunciou condições de trabalho degradantes e ampliou o debate público sobre a necessidade de regulamentação das plataformas digitais, influenciando pautas legislativas, pesquisas acadêmicas e reportagens investigativas. Embora não tenha gerado mudanças normativas imediatas, consolidou-se como marco simbólico da resistência trabalhadora na era algorítmica e tornou visível a disputa entre autonomia aparente e subordinação concreta no trabalho mediado por aplicativos.

3 O DIREITO DIANTE DA UBERIZAÇÃO: LACUNAS, RESPOSTAS E DESAFIOS

As transformações impostas pela uberização colocam o Direito do Trabalho diante de desafios inéditos, exigindo revisão crítica de categorias jurídicas tradicionais e de sua capacidade de proteção social. A legislação trabalhista brasileira, concebida em um contexto industrial e disciplinar, revela limitações significativas para abarcar relações mediadas por plataformas digitais, marcadas por controle difuso, ausência de jornada fixa e subordinação não explícita.

Nesse contexto, esta seção examina o papel do Direito frente à uberização, identificando lacunas normativas, oscilações jurisprudenciais e iniciativas legislativas em curso. Também se propõe a analisar experiências internacionais como possíveis referências para o ordenamento jurídico brasileiro, buscando compreender de que modo diferentes sistemas têm enfrentado a precarização do trabalho em plataformas e quais caminhos podem contribuir para a efetiva proteção dos trabalhadores diante da economia algorítmica.

3.1 O papel do direito na era da uberização

O Direito tem desenvolvido um papel fundamental diante da mudança de paradigma social na qual direitos são precarizados ou simplesmente ignorados. O avanço tecnológico trouxe a presença constante dos aparelhos celulares no cotidiano laboral dos brasileiros e,

conforme já exposto, trouxe vários prejuízos aos sujeitos do desempenho. Contudo, a legislação não atua de maneira suficientemente repressiva diante dessas injustiças e das perdas sofridas pelos trabalhadores. Pelo contrário, muitas vezes regulariza a terceirização, abrindo margens para o argumento equivocado de que se trata de uma negociação entre partes equiparadas.

Cita-se, a fim de esclarecimento, a Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), que permite que qualquer atividade, inclusive atividades-fim, possa ser realizada por terceirizados. Isso possibilita que a empresa contratante negocie valores diretamente com a empresa contratada mediante contrato sinalagmático e escrito. Contudo, abre-se o precedente de que Microempreendedores Individuais exerçam atividade laboral, renunciando a direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A reforma trabalhista, ao facilitar serviços terceirizados, contribui para que direitos assegurados sejam omitidos nas negociações. Pode-se citar ainda o processo de “pejotização”, em que empresas utilizam contratos CNPJ de modo a burlar a legislação, contratando trabalhadores na forma de autônomos e desvinculando-se da obrigação de garantir direitos previstos na CLT. Assim, não consideram o fato de não atenderem às exigências legais (BIAVASCHI, DROPPA e TEIXEIRA, 2021).

Josiane et al. (2023) apontam que a ausência de um marco regulatório claro para as plataformas digitais gera um ambiente de ambiguidade jurídica que favorece a expansão do trabalho precarizado. Segundo os autores, essa lacuna normativa permite que empresas ampliem sua atuação sem compromissos proporcionais de responsabilidade social ou trabalhista, resultando em um modelo que beneficia a eficiência empresarial às custas da vulnerabilidade do trabalhador.

3.2 Desafios legislativos na uberização do trabalho

Para Almeida e Couto (2024), a atuação da Justiça do Trabalho tem se mostrado limitada diante dos novos arranjos da uberização, principalmente em razão da falta de instrumentos normativos próprios para esse tipo de relação. Os autores apontam que, diante dessa lacuna, decisões judiciais oscilam entre reconhecer vínculos ou reforçar a autonomia alegada pelas plataformas, revelando a necessidade urgente de atualização legislativa que abarque essas novas formas de trabalho.

Golding (2022) argumenta que, diante da novidade das relações de trabalho “uberizadas”, existem múltiplas possibilidades para o reconhecimento do direito desses

trabalhadores. Nesse sentido, cabe citar a decisão do TJ-SP, de 2022, que julgou favoravelmente um motorista desligado de suas funções sem justificativa pela empresa Uber.

Munhoz (2024) analisa a jurisprudência relacionada ao vínculo empregatício na Uber e demonstra que as decisões oscilam de maneira significativa, refletindo a dificuldade dos tribunais em adaptar categorias tradicionais da CLT a uma realidade laboral mediada por algoritmos. O estudo evidencia que, enquanto alguns julgados reconhecem subordinação em sua forma contemporânea, outros reproduzem a narrativa empresarial da autonomia, produzindo incerteza e insegurança jurídica.

À vista disso, torna-se necessária uma reflexão sobre quão efetivas e aplicáveis são as leis vigentes da CLT diante dessa nova dinâmica social e trabalhista (PAXECO, 2024). Ignorar esse contexto deixa à margem do descaso trabalhadores que, nesse novo formato, não possuem seguridade de direitos previstos na legislação que também deveria abarcá-los.

Deve-se observar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora tenha papel histórico crucial, hoje se mostra insuficiente ou ultrapassada. Criada em 1943, estava inserida no contexto fabril e industrial, com hierarquias bem estabelecidas, jornadas de trabalho com horários pré-determinados e subordinação expressa, um cenário próprio da “Sociedade da Disciplina”. Após o advento tecnológico, novos moldes sociais e laborais emergiram sem regulamentação adequada. Essa lacuna legislativa dificulta julgamentos apropriados às especificidades exigidas pelo meio. As relações de trabalho mediadas por aplicativos escapam à CLT por não contarem com local de trabalho fixo, jornada determinada ou subordinação direta, manifestando claramente os efeitos da uberização em uma sociedade focada em desempenho. A ausência de leis direcionadas a esses fenômenos coloca em xeque a efetividade da proteção social constitucionalmente garantida.

Diante dessa realidade, tramitam no Congresso Nacional projetos de lei que visam mitigar a vulnerabilidade dos trabalhadores de aplicativo. O Projeto de Lei nº 4.581/2020 propõe a garantia de seguros contra acidentes e assistência em caso de enfermidade. O Projeto de Lei nº 3.748/2020 pretende reconhecer o vínculo empregatício sempre que observadas as características clássicas da relação de trabalho. Ainda que avancem lentamente, tais PLs revelam a urgência na regulamentação dessas relações e na atualização do ordenamento jurídico.

Ao observar um panorama de ausências normativas no Brasil, uma solução é recorrer a normas internacionais que enfrentam realidade semelhante. A Espanha, por exemplo, promulgou em 2021 a chamada “Lei dos Riders”, que reconhece o vínculo entre os trabalhadores e as empresas. Já o Reino Unido, por decisão da Suprema Corte, garantiu a

motoristas da Uber o direito a salário mínimo e férias remuneradas. Esses avanços mostram que é possível organizar o ordenamento jurídico de modo a equilibrar as relações de trabalho e resguardar a dignidade dos trabalhadores diante do avanço tecnológico.

No cenário nacional, França (2024) demonstra que a jurisprudência referente à uberização permanece fragmentada, com decisões que ora reconhecem a presença de subordinação e dependência econômica, ora acolhem a tese da autonomia contratual. Para o autor, essa instabilidade reflete um sistema jurídico que ainda não internalizou os impactos estruturais da economia de plataformas, dificultando a uniformização de entendimentos e a proteção efetiva do trabalhador.

3.3 Experiências internacionais e caminhos regulativos

Considerar tendências mundiais sobre o tema pode orientar quanto às possibilidades de legislação e às múltiplas interpretações de acordo com a realidade jurídica e social de cada país. No contraste entre países, é possível identificar progressos significativos e lacunas ainda existentes. Como destacam Munhoz (2024) e Josiane et al. (2023), a análise comparativa das regulações internacionais é fundamental para compreender tanto os avanços quanto os limites da proteção jurídica diante da economia de plataformas.

A Espanha, como já mencionado, aprovou a “Lei dos Riders”, que reconhece o vínculo trabalhista dos entregadores. A medida respondeu à constatação de que a autonomia era apenas aparente, encobrindo a subordinação e a dependência econômica. Ao assumir postura protecionista, a legislação afirma que, se os “uberizados” trabalham para essas empresas, devem ser tratados como trabalhadores, e não como empresários, interpretação que, segundo França (2024), representa um marco na resistência jurídica à narrativa empresarial da autonomia absoluta.

No Reino Unido, a Suprema Corte decidiu que motoristas e entregadores são “workers”, categoria intermediária entre autônomo e empregado, garantindo-lhes salário, férias remuneradas e descanso semanal, ainda que não tenham acesso à totalidade dos direitos trabalhistas. Munhoz (2024) observa que essa decisão britânica tornou-se referência internacional por reconhecer que a subordinação contemporânea pode assumir formas não tradicionais, baseadas em controle algorítmico e avaliação constante.

Na França, embora não exista legislação específica, a jurisprudência tem se fortalecido no reconhecimento de vínculos de subordinação e no entendimento de que o controle exercido pelas empresas descaracteriza a suposta autonomia contratual. Josiane et al. (2023) destacam

que o caso francês demonstra uma tendência de interpretação mais crítica dos contratos de plataforma, identificando dependência econômica mesmo quando as empresas tentam apresentá-la como mera parceria comercial.

Esses três exemplos internacionais deixam claro que existe uma tendência de resistência jurídica à precarização causada pela economia de plataformas. Além disso, oferecem subsídios valiosos para o debate legislativo brasileiro e apontam caminhos possíveis para atualização normativa e proteção dos trabalhadores, conforme propõe França (2024), ao defender que a legislação nacional precisa acompanhar as transformações tecnológicas e as novas formas de subordinação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permitiu confirmar que a uberização é uma transformação tecnológica nos modos de organizar o trabalho e, sobretudo, a expressão concreta da sociedade do desempenho na esfera laboral. Esse modelo, assentado na autogestão forçada, na responsabilização individual e na busca constante por produtividade, desloca para o trabalhador os riscos, os custos e os efeitos do controle algorítmico, produzindo novas formas de subordinação que escapam às categorias tradicionais da CLT. Assim, o problema que orientou a pesquisa, compreender como a uberização reconfigura a proteção trabalhista e desafia o Direito diante das dinâmicas do desempenho, foi respondido: trata-se de um fenômeno que opera simultaneamente no plano econômico, subjetivo e jurídico.

Os objetivos específicos também foram alcançados. Identificou-se como a lógica de desempenho se materializa no cotidiano dos trabalhadores, evidenciaram-se os impactos sobre sua saúde física e mental e analisaram-se as lacunas da legislação vigente, bem como as respostas judiciais e legislativas em curso. O estudo demonstrou, ainda, que experiências internacionais, como Espanha, França e Reino Unido, oferecem modelos possíveis de enfrentamento, ainda que não plenamente transferíveis ao contexto brasileiro.

O trabalho mostrou que, apesar da individualização imposta pelo regime algorítmico, surgem formas de resistência coletiva, representadas pelo movimento “Breque dos Apps”, que tensiona a narrativa de autonomia e expõe a necessidade de reconhecimento jurídico das novas formas de subordinação.

Embora a pesquisa tenha alcançado suas finalidades, abrem-se caminhos relevantes para investigações futuras. O primeiro diz respeito à necessidade de estudos empíricos mais aprofundados sobre os efeitos psicológicos e sociais da autoexploração, especialmente na

relação entre burnout, isolamento e responsabilização subjetiva. O segundo consiste em analisar o impacto das futuras regulamentações brasileiras, atualmente em tramitação, sobre a configuração da subordinação algorítmica, observando se tais medidas serão capazes de proteger efetivamente os trabalhadores ou se reforçarão ambiguidades já existentes.

A uberização exige, portanto, atualização legislativa e um reposicionamento interpretativo que reconheça a centralidade do algoritmo no exercício do poder diretivo. Sem esse avanço, a lógica da Sociedade do Desempenho continuará a operar como matriz de precarização e de erosão das garantias sociais, aprofundando desigualdades já estruturais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ALMEIDA, T. N.; COUTO, G. A uberização do trabalho no Brasil e a atuação da Justiça do Trabalho. *Revista Jurídico Unifagoc*, v. 9, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/juridico/article/view/1239>. Acesso em: mar. 2025.

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

AYARA, S. Prevalência da síndrome de Burnout entre entregadores ciclistas de aplicativo. UFPA, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/16482>. Acesso em: mar. 2025.

BIAVASCHI, Magda B.; DROPPA, Aisson; TEIXEIRA, Marilane O. Reforma trabalhista e seus impactos na organização e nas condições de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, v. 12, n. 3, p. 1392-1416, 2021.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino**. 2. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1992.

COLOMBY, R. et al. **Quando o trabalho se torna um dano à existência?** Dos impactos na vida do trabalhador às possibilidades jurídicas. *Caderno de Administração*, v. 32, n. 1, p. 6-34, 2024. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/7338/733878577002/>. Acesso em: mar. 2025.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa**. São Paulo: Ideias & Letras, 2010.

ESPANHA. Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo. *Boletín Oficial del Estado*, n. 114, 12 maio 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/>. Acesso em: mai. 2025.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme Stein. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 47, n. 216, p. 175–196, 2021. Disponível em: <https://rdt.emnuvens.com.br/rdt/article/view/157>. Acesso em: out. 2025.

FRANÇA, K. **A “uberização” e a precarização do trabalho na era digital: análise da legislação e da jurisprudência brasileira**. PUC Goiás, 2024. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/7458>. Acesso em: mar. 2025.

GADELHA, C.; ANGÉLICO, A. P.; CARINE, D. Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados à síndrome de Burnout em motociclistas entregadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 24, p. e25315, 2024. Disponível em: <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/25315>. Acesso em: mar. 2025.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2019.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: neoliberalismo e novas técnicas de poder. Petrópolis: Vozes, 2015.

HIRATA, Helena. A precarização e a uberização do trabalho: uma perspectiva global. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 33, n. 88, p. 1–15, 2020.

ISTOÉ DINHEIRO. Em dia de greve, motoboys protestam em SP; aplicativos falam em operação normal. **IstoÉ Dinheiro**, 01 jul. 2020, 14:50. Disponível em: <https://istoe.com.br/em-dia-de-greve-motoboys-protestam-em-sp-aplicativos-falam-em-operacao-normal-2/>. Acesso em: out. 2025.

JOSIANE, R. et al. Legalidade e difusão da uberização do trabalho no Brasil: ambiguidade e lacunas regulatórias. **ENAJUS**, 2023. Disponível em: <https://enajus.org.br/anais/assets/papers/2023/sessao-13/legalidade-e-difusao-da-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-ambiguidade-e-lacunas-regulatorias.pdf>. Acesso em: mar. 2025.

MUNHOZ, F. M. da C. Turbulências trabalhistas na era da uberização: o debate sobre o vínculo empregatício na Uber em uma análise jurisprudencial. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, v. 13, n. 2, p. e1081, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.23900/2359-1552v13n2-331-2024>. Acesso em: mar. 2025.

OLIVEIRA, Joana. Entregadores de aplicativo fazem paralisação e protestam na Avenida Paulista, no dia 1º de julho. **El País Brasil**, São Paulo, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-02/entregadores-de-aplicativos-fazem-primeira-grande-paralisacao-da-categoria-no-brasil.html>. Acesso em: out. 2025.

PAULO, S. Observatório dos impactos das novas morfologias do trabalho sobre a vida e saúde da classe trabalhadora. **Instituto de Estudos Avançados da USP**, Plano de Trabalho 1, 2023. Disponível em: <https://www.forumat.net.br/fat/sites/default/files/arq-paginas/Ren%C3%A9%20Mendes%20IEA%202023%20PLANO%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: mar. 2025.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2014.

REPÓRTER BRASIL. Entregadores e motoristas de apps denunciam falhas no pagamento de licenças por Covid-19. **Repórter Brasil**, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2020/07/entregadores-e-motoristas-de-apps-denunciam-falhas-no-pagamento-de-licencas-por-covid-19/>. Acesso em: out. 2025.

SANTOS, B. F. et al. Violência na sociedade do cansaço: uma crítica ao capitalismo por Byung-Chul Han. **Revista Intersaberes**, v. 19, p. e24en5001, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.22169/revint.v19.e24en5001>. Acesso em: mar. 2025.

SOUSA, V. P. et al. Uma análise das decisões da Justiça do Trabalho da 7ª Região quanto à responsabilidade civil do empregador em decorrência da síndrome de burnout. **Revista**

Políticas Públicas & Cidades, v. 13, n. 2, p. e898, 2024. Disponível em: <https://journalppc.com/RPPC/article/view/898>. Acesso em: mar. 2025.

UNITED KINGDOM. Supreme Court. *Uber BV and others v. Aslam and others*. [2021] **UKSC 5**, London, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: mai. 2025.

VIEIRA, J. F. et al. Uberização e trabalho docente. *Trabalho & Educação*, v. 33, n. 3, p. 53–69, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2024.53283>. Acesso em: mar. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International Classification of Diseases – ICD-11**. Geneva: WHO, 2019.

FRANÇA. Cour de Cassation. **Arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (19-13.316)**. Paris: Cour de Cassation, 2020. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/decision/5e5f8a2e6d9d8374d2658e0e>. Acesso em: mai. 2025.