

“UBERIZAÇÃO” E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: desafios contemporâneos para a tutela jurídica do trabalho

“UBERIZATION” AND PRECARIOUSNESS OF LABOR RELATIONS: contemporary challenges for labor legal protection

Eduardo Henrique da Silva¹

Recebido/Received: 14.09.2025/Sep 14th, 2025

Aprovado/Approved: 14.10.2025/Oct 14th, 2025

RESUMO: O presente estudo tem como objetivo compreender o fenômeno da uberização e seu impacto na precarização das relações de trabalho. Inicialmente, contextualizam-se as relações laborais desde a Primeira Revolução Industrial, evidenciando como suas transformações ao longo do tempo reconfiguraram o mercado e a vida dos trabalhadores, que gradualmente conquistaram direitos visando maior equilíbrio na relação empregado-empregador. Nesse contexto, emerge o conceito de “Indústria 4.0”, resultante da Quarta Revolução Industrial, que impulsiona a uberização — modalidade de trabalho mediada por plataformas digitais. Em um cenário de elevado desemprego, essas plataformas apresentam-se como alternativa de inserção econômica, mas carecem de mecanismos adequados de proteção trabalhista e previdenciária, constituindo um desafio regulatório. No tocante à metodologia, adotou-se quanto a abordagem, o método analítico e dedutivo de pesquisa, por sua vez, quanto ao procedimento, fez-se uso de pesquisas bibliográficas e documentais em bases de dados sólidas (como *Google Acadêmico*, *Scielo*, Portal de Teses e Dissertações da CAPES), a fim de investigar e analisar produções acadêmicas que dissertem sobre o tema. Constatou-se que, à semelhança de experiências observadas em países europeus, o Brasil se encontra em processo de construção normativa para regulamentar as relações laborais advindas da uberização, buscando mitigar a precarização e ampliar a segurança social dos trabalhadores. No entanto, mesmo com alguns avanços legislativos, demonstra-se longo o percurso para que se estabeleçam condições efetivas de proteção legal e equilíbrio nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

PALAVRAS-CHAVE: direito do trabalho; precarização; seguridade social; uberização.

ABSTRACT: This study aims to understand the phenomenon of Uberization and its impact on the precarization of labor relations. Initially, labor relations are contextualized since the First Industrial Revolution, highlighting how their

¹ Pós-graduando *lato sensu* em: Direito Imobiliário, Previdenciário e Tributário pela Faculdade Venda Nova do Imigrante (FAVENI). Graduado em Direito pelas Faculdades Integradas de Jahu (FIJ). E-mail: adv.eduardohenriquedasilva@gmail.com. Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8607773028045041>.

transformations over time have reconfigured the market and the lives of workers, who gradually gained rights aiming for greater balance in the employee-employer relationship. In this context, the concept of "Industry 4.0" emerges, resulting from the Fourth Industrial Revolution, which drives Uberization — a form of work mediated by digital platforms. In a scenario of high unemployment, these platforms present themselves as an alternative for economic participation but lack adequate mechanisms for labor and social security protection, constituting a regulatory challenge. Regarding the methodology, the research adopted an analytical and deductive approach. As for the procedure, bibliographic and documentary research was conducted using solid databases (such as Google Scholar, Scielo, and CAPES Thesis and Dissertation Portal) in order to investigate and analyze academic works discussing the topic. It was found that, similar to experiences observed in European countries, Brazil is in the process of developing regulations to govern labor relations arising from the gig economy, aiming to mitigate precariousness and enhance workers' social security. However, even with some legislative advances, the path remains long for establishing effective legal protection and balanced conditions in work relations mediated by digital platforms.

KEYWORDS: labor law; precariousness; social security; uberization.

INTRODUÇÃO

A chamada Quarta Revolução Industrial intensificou a incorporação de tecnologias digitais nas relações de trabalho, impulsionando modelos organizacionais mediados por plataformas digitais. Esse fenômeno, conhecido como uberização, constitui uma das expressões mais marcantes da “Indústria 4.0”, por evidenciar tensões entre inovação, flexibilidade e proteção social (Souza; Souza, 2025).

Se, por um lado, amplia possibilidades de obtenção de renda em um cenário de desemprego estrutural, por outro, fragiliza garantias jurídicas historicamente consolidadas, expondo lacunas normativas que desafiam o sistema trabalhista brasileiro (Américo, 2024).

A potencialização contínua da tecnologia vem sendo um marco da sociedade contemporânea. Ray Kurzweil (2024), analisa que tais transformações estão moldando a sociedade, colocando-a à beira de um ponto crítico, no qual a inteligência das máquinas poderá, em determinadas tarefas, superar a humana. Já na esfera do trabalho, isso se traduz na substituição parcial ou total de funções desempenhadas por profissionais, especialmente por meio de plataformas digitais que reorganizam a oferta laboral.

Neste diapasão, surgem as modalidades de “*crowdwork*” e trabalho “*on demand*”, termos fundamentais para compreender a dinâmica da uberização. A expressão “*crowdwork*”, refere-se à execução de tarefas via plataformas *online*, enquanto trabalho “*on demand*”, por sua vez, abrange atividades tradicionais, como transporte e limpeza, ou trabalhos de escritório, intermediadas por aplicativos gerenciados por empresas (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 12).

Estas formas laborais despontaram nos anos 2000 e, de acordo com o Ipea (2020), geraram cerca de setecentos mil postos de trabalho entre 2015 e 2019, especialmente nas áreas de entrega de alimentos e transporte de passageiros, tornando-se um dos segmentos de maior crescimento no país.

O aumento do desemprego estrutural, confirmado pelo IBGE (2024), que registrou 6,8 milhões de brasileiros desempregados no quarto trimestre de 2024 — correspondendo a 6,2% da população economicamente ativa — reforça a atratividade das plataformas digitais como alternativa de inserção econômica.

Nesse cenário, a uberização se consolidou como neologismo capaz de abarcar não apenas os motoristas de aplicativos, mas todas as atividades de *crowdwork* e *on demand*, tais como entregas de alimentos, produtos farmacêuticos, locação temporária via *Airbnb*, entre outras.

Entretanto, a expansão dessas modalidades levanta importantes questionamentos jurídicos. A ausência de regulamentação específica na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para o trabalho mediado por plataformas digitais gera incertezas quanto à caracterização (ou não) do vínculo empregatício, cobertura previdenciária e condições dignas de trabalho. A uberização, portanto, revela tanto oportunidades de renda quanto riscos de precarização, impondo desafios à proteção social e à efetividade dos direitos fundamentais (Porto; Araújo, 2024).

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, surge nesse contexto como tentativa de regulamentação, embora com limites claros. Parte da crítica doutrinária aponta que tal proposta pode consolidar a figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, reforçando a ambiguidade quanto à subordinação e desonerando as empresas digitais de responsabilidades típicas da relação de emprego (Da Costa, 2025).

Ademais, cumpre destacar que a tramitação do PLP 12/2024 foi suspensa em julho de 2024, evidenciando que a questão ainda carece de análise e definição no

âmbito legislativo, permanecendo em aberto as discussões sobre segurança social, jornada de trabalho, remuneração e representação sindical.

Diante desse quadro, o presente estudo propõe-se a analisar a uberização sob a perspectiva das lacunas normativas e da proteção social, avaliando criticamente o contexto atual da legislação e os impactos do PLP 12/2024 sobre o vínculo empregatício. Para tanto, adotou-se quanto a abordagem, o método analítico e dedutivo de pesquisa, por sua vez, quanto ao procedimento, fez-se uso de pesquisas bibliográficas e documentais em bases de dados sólidas (como *Google Acadêmico*, *Scielo*, Portal de Teses e Dissertações da CAPES), a fim de investigar e analisar produções acadêmicas que dissertem sobre o tema, contemplando a evolução histórica das relações de trabalho, desde as Revoluções Industriais até a Indústria 4.0 e suas implicações para o ordenamento jurídico brasileiro.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO - DA PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À “INDÚSTRIA 4.0”

O mundo contemporâneo é resultado de sucessivas transformações econômicas, sociais e tecnológicas, também conhecidas como Revoluções Industriais, que moldaram significativamente as relações de trabalho.

A Primeira Revolução Industrial, iniciada no século XVIII na Inglaterra, caracterizou-se pela substituição de ferramentas manuais por máquinas a vapor, utilizando carvão como fonte de energia, e pelo desenvolvimento do telégrafo, um dos primeiros meios de comunicação quase instantânea (Ashton, 1964). Essa fase promoveu aumento da produtividade e expansão da produção, mas manteve ou intensificou a precarização das relações laborais, evidenciada pela diminuição de salários e pelo aumento da jornada de trabalho sem garantias de segurança ou proteção social (Hobsbawm, 2014).

A Segunda Revolução Industrial, iniciada a partir de 1850, expandiu-se da Europa Ocidental para os Estados Unidos e Japão, consolidando a industrialização e introduzindo novas tecnologias, como locomotivas e eletricidade. A aplicação dos modelos *taylorista* e *fordista* intensificou a divisão do trabalho e a padronização da produção, aumentando a eficiência produtiva ao passo em que reforçava a exploração da mão de obra. O descontentamento dos trabalhadores impulsionou a formação das primeiras organizações de representação coletiva, as “*trade unions*”,

precursoras dos sindicatos modernos, com o objetivo de negociar melhores condições salariais, reduzir jornadas extenuantes e diminuir a precariedade no ambiente laboral (Borges, 2006).

No pós-segunda Guerra Mundial, a Terceira Revolução Industrial, ou Revolução Tecnocientífica, caracterizou-se pela expansão global das tecnologias da informação, computação, robótica e automação industrial. Essas inovações não apenas transformaram o setor produtivo, mas também modificaram a organização social do trabalho, ao reduzir a necessidade de mão de obra manual especializada e alterar a dinâmica de emprego em diversos setores.

No Brasil, as mudanças foram acompanhadas pelo fortalecimento das normas trabalhistas, especialmente com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, e posteriormente pela Constituição Federal de 1988, que ampliou direitos como piso salarial, jornada máxima e proteção contra discriminação (Cairo, 2006).

A Quarta Revolução Industrial, ou “Indústria 4.0”, introduzida por Klaus Schwab em 2010, intensifica o impacto das tecnologias digitais nas relações de trabalho, por meio de inteligências artificiais, “*internet das coisas*”, impressão 3D, *drones* e plataformas digitais (Schwab, 2018).

Essa fase proporciona maior flexibilidade e produtividade, mas também acentua a precarização das relações laborais, por deslocar o trabalhador da centralidade da produção e ampliar sua vulnerabilidade social (Feldmann, 2018). Estudiosos alertam para os riscos da “Era dos robôs”, em que empregos tradicionais podem ser substituídos por tecnologias automatizadas, ao questionar se a sociedade será capaz de controlar essas transformações de forma a proteger direitos fundamentais (Evangelista, 2018).

Nesse contexto, observa-se que a formalidade do vínculo empregatício é frequentemente substituída por formas atípicas de contratação, caracterizadas pela ausência de proteção previdenciária, segurança ocupacional e direitos trabalhistas básicos (Américo, 2024).

No Brasil, a tentativa de regulamentar essas novas formas de trabalho em plataformas digitais, encontra-se no Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024. Embora se busque formalizar a figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, a crítica doutrinária evidencia que tais iniciativas podem institucionalizar lacunas normativas, permitindo que empresas digitais se eximam de responsabilidades

típicas do empregador e acabem por reforçar a precarização histórica das relações laborais (Rocha, 2024).

A evolução histórica das relações de trabalho evidencia um padrão recorrente: cada avanço tecnológico cria oportunidades produtivas, mas simultaneamente expõe fragilidades na proteção social e no vínculo empregatício.

A “Indústria 4.0” intensifica essa dinâmica, ao consolidar novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais e antecipar os debates sobre precarização, regulamentação e proteção dos direitos trabalhistas. Essa análise histórica estabelece a base para o próximo tópico, que abordará de forma específica a uberização e as novas relações de trabalho, considerando os impactos diretos do PLP 12/2024 sobre o vínculo empregatício.

2 UBERIZAÇÃO E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O fenômeno da uberização do trabalho, conforme definido por Gaia (2019), consiste na prestação de serviços por profissionais sem a existência de vínculo empregatício formal, realizada de forma independente por meio de plataformas digitais. Trata-se de uma das manifestações mais significativas da Quarta Revolução Industrial, refletindo mudanças estruturais na organização do trabalho, na forma de inserção no mercado e na produção social do labor.

O crescimento dessas modalidades evidencia lacunas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que muitos trabalhadores atuam sem cobertura previdenciária, sem garantias de direitos fundamentais e sem proteção mínima frente a riscos estruturais do mercado, gerando incertezas jurídicas e sociais.

A uberização típica é exemplificada pelos motoristas de aplicativos, provenientes de plataformas digitais como *Uber* e *99 Táxi*. A empresa *Uber*, fundada em 2009, iniciou operações no Brasil em 2014, no Rio de Janeiro, oferecendo uma plataforma digital que conecta motoristas autônomos a usuários mediante remuneração por serviço prestado. A rápida expansão desse modelo evidencia sua penetração no mercado e relevância econômico, à exemplo disto, até 2024, 125 milhões de brasileiros já haviam utilizado o aplicativo ao menos uma vez, enquanto cerca de 5 milhões de cidadãos geraram renda através da plataforma (Uber Newsroom, 2024). Pesquisa do Datafolha (2024) indica que quatro em cada dez brasileiros utilizam habitualmente serviços de transporte por aplicativos.

Apesar da praticidade, flexibilidade e potencial de inserção econômica, a uberização expõe trabalhadores a condições de precarização (Meinberg; Sousa, 2020). A ausência de vínculo formal limita o acesso à direitos trabalhistas garantidos pela CLT, conforme os requisitos do artigo 3º, a saber, pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e prestação de serviço por pessoa física. Vê-se:

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

Esses elementos, quando ausentes ou mitigados pelo modelo de plataforma, geram vulnerabilidades jurídicas significativas, sobretudo para aqueles que dependem economicamente dessas atividades.

No Brasil, decisões judiciais sobre a configuração de vínculo empregatício apresentam resultados heterogêneos. Alguns tribunais reconhecem o vínculo, por considerar preenchidos os requisitos legais, enquanto outros entendem que a relação se enquadra como prestação de serviços autônomos, sem subordinação direta, evidenciando a insuficiência normativa vigente (Fernandes, 2024).

Essa lacuna normativa se reflete no PLP 12/2024, cujo objetivo era regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Todavia, esse projeto foi retirado de pauta em 2 de julho de 2024, não se encontrando mais em tramitação ou análise no momento, o que significa que, atualmente, a regulamentação específica permanece inexistente.

A precarização se manifesta não apenas na ausência de vínculo formal, mas também nas condições impostas pelas plataformas, tais como limites de carga horária, penalizações por recusa de chamadas e distribuição desigual de viagens mais vantajosas, que configuram formas indiretas de subordinação (Gomes, 2018). A falta de benefícios trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, licença maternidade ou paternidade e contribuição previdenciária automática, acentua o risco social e econômico enfrentado por esses trabalhadores (Antunes, 2018).

Em alguns de seus escritos, Gomes (2018) descreve que:

A uberização trata-se de modelo de organização laboral, que tem como característica marcante a flexibilização do trabalho através de inovações disruptivas. Por ser novo, é um ponto cego para o Direito do Trabalho, haja vista que a proteção dada ao trabalhador pela legislação trabalhista e consolidada pelos tribunais ocorre, em larga escala, no âmbito das formas tradicionais de trabalho (GOMES, 2018).

Experiências internacionais reforçam a necessidade de regulamentação adequada. No Reino Unido, decisões judiciais de 2021 determinaram que motoristas da Uber deveriam receber salário mínimo, férias remuneradas e aposentadoria, após litígios iniciados em 2016 (Pancini, 2021). Na França, em 2020, a Corte Francesa estabeleceu que motoristas de aplicativos não poderiam ser tratados como autônomos, considerando que não detinham liberdade para precificar seu trabalho e clientela (Moreira, 2020). Tais precedentes evidenciam que a ausência de regulamentação específica favorece a precarização, independentemente do contexto nacional.

A análise crítica demonstra que a uberização constitui um fenômeno ambivalente, pois oferece alternativas de inserção econômica, especialmente para indivíduos em situação de vulnerabilidade, mas simultaneamente precariza direitos historicamente conquistados.

O desafio do Direito do Trabalho reside em equilibrar essas novas formas de labor com a proteção social, garantindo um patamar mínimo de segurança e dignidade, em consonância com os princípios constitucionais e normas internacionais da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Diante do exposto, torna-se imprescindível uma reflexão crítica sobre o papel das plataformas digitais e a necessidade de atualização normativa. A regulamentação deve articular liberdade econômica com proteção social, prevenindo que o avanço tecnológico se transforme em instrumento de exploração, em detrimento da efetividade de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a experiência brasileira ainda se encontra em processo de adaptação, e a retirada de pauta do PLP 12/2024 evidencia a urgência de novos debates legislativos e jurídicos para assegurar que a expansão das plataformas digitais não perpetue precarização nem agrave desigualdades sociais.

3 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO POR APLICATIVO E PERSPECTIVAS FUTURAS

Conforme demonstrado nos tópicos anteriores, a principal problemática da uberização do trabalho reside na ausência de regulamentação legal específica que possibilite definir a existência ou não de subordinação jurídica, requisito fundamental para caracterização do vínculo empregatício. Tal lacuna normativa intensifica a

precarização das relações de trabalho, deixando os trabalhadores vulneráveis a riscos econômicos, sociais e previdenciários, sem a efetiva proteção prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse contexto, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, assinou, em 4 de março de 2024, a proposta do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), que buscava regulamentar o trabalho dos motoristas de aplicativos. O projeto, originado em maio de 2023, contou com a participação de representantes do governo federal, trabalhadores, empresas, acompanhamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT). Seu objetivo central era alterar dispositivos da Lei nº 8.212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), dispondo sobre a relação de trabalho intermediada por plataformas digitais de transporte individual remunerado. A proposta previa mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos destinados à melhoria das condições laborais, incluindo jornada máxima de oito horas diárias, podendo chegar a doze, contribuição obrigatória ao INSS, auxílio-maternidade para motoristas mulheres e representação sindical para negociação coletiva (PLP 12/2024).

Apesar de não estar em tramitação, como já aduzido, o projeto oferece uma oportunidade de análise crítica das medidas propostas e dos impactos que poderiam advir de sua eventual aprovação.

No tocante à remuneração, Rocha (2024) esclarece que o PLP 12/2024 estabelece um piso de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos) por hora, composto por R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) relativos à prestação de serviços e R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) destinados ao ressarcimento de custos operacionais.

Considerando os gastos com manutenção do veículo e despesas operacionais, os trabalhadores podem enfrentar situações em que os custos superem os ganhos, configurando precarização econômica e efetiva vulnerabilidade financeira.

Além disso, o projeto não garante intervalos remunerados entre jornadas, o que, em situações de acúmulo de trabalho em múltiplas plataformas, pode levar à extrapolação da carga máxima de doze horas diárias, comprometendo saúde e segurança dos profissionais.

Em termos internacionais, experiências de regulamentação do trabalho em plataformas digitais apresentam modelos distintos. No Reino Unido, por decisão

judicial em 2021, a *Uber* passou a conceder salário mínimo, férias remuneradas e contribuição previdenciária a motoristas, após intensa mobilização judicial iniciada em 2016 (BBC, 2021; Pancini, 2021). Na França, em 2020, a Corte Francesa determinou que motoristas de aplicativos não poderiam ser tratados como autônomos, reconhecendo que não detinham liberdade de precificação ou clientela, diferentemente de taxistas (Moreira, 2020). Tais experiências evidenciam que, mesmo em contextos internacionais, a regulação do trabalho por plataforma requer atenção às condições de subordinação, autonomia e proteção social, oferecendo precedentes importantes para o debate brasileiro.

A análise crítica do PLP 12/2024 evidencia avanços parciais, tendo em vista que embora proponha contribuições previdenciárias e auxílio-maternidade, não altera a CLT, tampouco reconhece o vínculo empregatício, mantendo os trabalhadores na categoria de autônomos e, portanto, afastando direitos fundamentais como férias remuneradas, 13º salário, descanso semanal e licença parental.

A ausência de mecanismos claros para limitar jornadas excessivas ou assegurar remuneração adequada reforça a necessidade de uma regulamentação mais abrangente e efetiva.

Além disso, recentemente surgiu o Projeto de Lei Complementar (PLP) 152/2025, oferecendo uma tentativa de estabelecer normas claras para motoristas e entregadores de aplicativos no Brasil, especificamente. Em primeira análise, o PLP 152/2025 propõe a criação de um marco legal para o trabalho em plataformas digitais, estabelecendo percentuais específicos de remuneração e ressarcimento de custos para diferentes categorias, como os motoristas de automóveis, motociclistas e entregadores. Por conseguinte, o projeto prevê que todos os trabalhadores sejam enquadrados como contribuintes individuais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), garantindo acesso à seguridade social (Brasil, 2025).

Apesar da estagnação do PLP 12/2024, esta iniciativa representa um certo avanço no sentido de formalizar a atividade e oferecer proteção previdenciária, além de reconhecer a relevância econômica desses trabalhadores no cenário laboral contemporâneo.

No entanto, a proposta mantém a caracterização do trabalhador como autônomo, sem reconhecer a subordinação jurídica típica do vínculo empregatício, o que implica na não aplicação de direitos fundamentais, como férias, 13º salário,

FGTS e descanso semanal remunerado, perpetuando a vulnerabilidade dos profissionais frente às plataformas digitais (Magalhães, 2025).

A ausência de critérios claros para remuneração mínima e a inexistência de mecanismos robustos de fiscalização reforçam o risco de precarização, especialmente em um cenário de alta informalidade e desemprego estrutural.

Frente a isto, a Assembleia Nacional dos Motoristas de Aplicativo, representando categorias afetadas em 21 estados, apresentou propostas de emendas ao PLP 152/2025, incluindo a redefinição dos motoristas como trabalhadores intermitentes plataformizados, com direitos trabalhistas e previdenciário equivalentes aos da relação de emprego formal. Adicionalmente, reivindica-se a implementação de remuneração mínima baseada em jornada e quilometragem, transparência de critérios de cálculo, adicionais por hora extra, noturno, domingos e feriados, bem como mecanismos de fiscalização eficazes com sanções às empresas em caso de inadimplemento.

Portanto, mesmo diante das incertezas legislativas, é possível afirmar que os projetos em análise sinalizam um movimento inicial de tentativa de normatização do trabalho por aplicativos no Brasil. A regulamentação, no entanto, deve ser concebida de maneira a equilibrar liberdade econômica, inovação tecnológica e proteção social, garantindo que a evolução tecnológica não se sobreponha à efetividade dos direitos trabalhistas fundamentais.

Tal equilíbrio é essencial para consolidar um patamar civilizatório mínimo para o trabalho, bem como para assegurar que a progressão tecnológica da “Indústria 4.0” seja acompanhada de medidas jurídicas capazes de reduzir a precarização e proteger a segurança e dignidade dos trabalhadores (Berg *et. al.*, 2018).

Em síntese, a análise dos PLP’s 12/2024 e 152/2025, frente as perspectivas futuras de regulamentação do trabalho em plataformas digitais demonstram que, embora avanços pontuais possam ser alcançados, o percurso legislativo ainda é longo e demanda atenção às lacunas normativas, à precarização do trabalho e à necessidade de harmonização entre inovação tecnológica e efetividade dos direitos fundamentais.

A consolidação de um marco regulatório adequado será determinante para transformar a uberização e outras modalidades de trabalho digital em oportunidades economicamente viáveis, socialmente justas e juridicamente seguras, garantindo

proteção integral aos profissionais em um contexto de rápidas transformações da “Indústria 4.0”.

CONCLUSÕES

Portanto, à luz do exposto, conclui-se que o fenômeno da uberização, embora represente avanços significativos na dinâmica do trabalho em âmbito global, permanece como objeto de intensos debates jurídicos e sociais.

À medida que a “Indústria 4.0” promove o crescimento exponencial de novas oportunidades de emprego mediadas por plataformas digitais, observa-se paralelamente o aumento das controvérsias e conflitos inerentes às relações laborais estabelecidas nesse contexto.

Não se pode negligenciar que, em um cenário pós-pandêmico, marcado pela recuperação econômica e por elevados índices de desemprego, as plataformas digitais oferecem alternativas relevantes de geração de renda. Contudo, a longo prazo, tais modelos de trabalho podem configurar lacunas problemáticas, uma vez que a proteção legal dos profissionais — tanto trabalhista quanto previdenciária — permanece insuficiente.

A perspectiva de regulamentação legal dessas relações representa um avanço promissor, mas ainda distante de uma solução definitiva. Os projetos em análise, embora proponham medidas de inclusão previdenciária e definição de direitos básicos, não eliminam completamente a precarização estrutural existente.

Diante desse contexto, até que se estabeleça um marco regulatório equilibrado, os trabalhadores permanecem em situação de vulnerabilidade, no aguardo de um desfecho legislativo que lhes permita usufruir dos benefícios da uberização e das inovações tecnológicas, sem comprometer a efetividade dos direitos trabalhistas conquistados historicamente. Assim, torna-se evidente a necessidade de políticas públicas e instrumentos legais que conciliem a flexibilidade proporcionada pela economia digital com a proteção social e a dignidade do trabalho.

REFERÊNCIAS

AMÉRICO, Lana Larissa Ribeiro Jorge. A uberização e relação de emprego: Uma análise acerca da flexibilização e proteção social. **Research, Society and Development**, v. 13, n. 6, 2024. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v13i6.45951>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/45951>. Acesso em: 30 de set. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na Era digital**. Editora Bontempo Editorial. 1ª edição. 2018.

ASHTON, Thomas S. **The Industrial Revolution**. 1760-1830. Editora *Oxford University Press*. 1964.

BBC. **Uber com salário mínimo, férias e aposentadoria: A decisão que pode influenciar milhões de trabalhadores pelo mundo**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56427579>. Acesso em: 09 de set, 2025.

BERG, Janine, *et al.* **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: *Bureau* Internacional do Trabalho, 2018.

BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. CONTAG. 2006. Disponível em: <https://www.contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>. Acesso em: 11 de set, 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. CF/88. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 de set, 2025.

BRASIL. **Decreto - Lei n. 5.452/1943**. CLT. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 de set, 2025.

BRASIL. **IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)**. Gov.br. 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 08 de set, 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 10 de set, 2025.

BRASIL. **PLP 12/2024 – Projeto de Lei Complementar**. Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 06 de set, 2025.

BRASIL. **PLP 152/2025**. Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2537739>. Acesso em: 30 de set, 2025.

DATA FOLHA. Mobilidade – Opinião da população sobre os impactos dos aplicativos no 10 anos da Uber no Brasil. **Datafolha**. 2024. Disponível em: <https://uber.app.box.com/v/datafolha10anos>. Acesso em: 08 de set, 2025.

CAIRO JR, José. **Direito do Trabalho**. Salvador. *JusPodivm*. 2006, v. 1.497.

DA COSTA, Flora Oliveira. A apropriação do conceito de escravidão contemporânea presente no PLC 12/2024 e o risco de banalização da violência nas relações de trabalho na era da indústria 4.0. **Lex Humana**, v. 17, n. 1, p. 33-51. 2025. ISSN 2175-0947. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10242086>. Acesso em: 30 de set, 2025.

DE OLIVEIRA, Hillary Vitória; DOMINGOS, Maria Eduarda da Costa; DE ARAÚJO, Bruna Felipe. Reflexões sobre a flexibilidade do modelo de trabalho da “uberização” com a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas. A evolução das relações trabalhistas e o surgimento da uberização. **Revista Raízes no Direito**, v. 14, n. 1, 2025. DOI: <https://doi.org/10.37951/2318-2288.2025v14i1.p81-98>. Disponível em: <https://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/8058>. Acesso em: 30 de set, 2025.

EVANGELISTA, Ana Paula. **Seremos líderes ou escravos da Indústria 4.0?**. Escola Politécnica de saúde Joaquim Venâncio. 2018. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/seremos-lideres-ou-escravos-da-industria-40#:~:text=Ele%20explica%20que%2C%20segundo%20dados,segundo%20estimativa%20da%20consultoria%20McKinsey>. Acesso em: 01 de set, 2025.

FELDMANN, P. Era dos robôs está chegando e vai eliminar milhões de empregos. **Jornal da Universidade de São Paulo**. São Paulo. 2018. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/era-dos-robos-esta-chegando-e-vai-eliminar-milhoes-de-empregos/>. Acesso em: 02 de set, 2025.

FERNANDES, Daviton Gurgel Guerra. **Subordinação ou autonomia? O PLP 12/2024 e a tentativa de regulamentação da atividade de motorista por plataforma no Brasil**. 2024. Monografia. Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/e611ff3f-a55a-42c9-9108-503e9b3ade7d/content>. Acesso em: 30 de set, 2025.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho – Aspectos da subordinação disruptiva**. 1ª edição. Rio de Janeiro. *Lumen Juris*. 2019.

GOMES, Brenda Karla Evangelista. Os desafios do Direito do Trabalho frente às tecnologias disruptivas: o problema da uberização no Brasil. UNI7 – Centro

Universitário 7 de Setembro. Vol. 7, n. 1 (2017). **Anais do XIII Encontro de Iniciação Científica da UNI7**. 2018. Acesso em: 08 de set, 2025.

HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções (1789-1848)**. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 2014, p. 59.

IPEA. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Análise n. 68, ano 25, abr. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35502&Itemid=9. Acesso em: 10 de set, 2025.

KURZWEIL, Ray. **A singularidade está mais próxima: A fusão do ser humano com o poder da inteligência artificial**. Editora Goya, 1ª edição. 04 out. 2024.

MAGALHÃES, Kayo. Projeto cria novo marco legal do transporte individual por aplicativo no País. **Câmara dos Deputados**, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1181948-projeto-cria-novo-marco-legal-do-transporte-individual-por-aplicativo-no-pais/>. Acesso em: 30 de set, 2025.

MEINBERG, Marcio Ortiz; SOUSA, Euzébio Jorge Silveira de. A “uberização” e o aprofundamentos da flexibilização do trabalho. **Revista Princípios** n. 159. Jul-Out. 2020. Disponível em: <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/download/12/5/>. Acesso em: 07 de set, 2025.

MOREIRA, Aline Lorena Mourão. Estudo de direito comparado do trabalho: análise crítica da uberização do trabalho nos Estados Unidos, França e Brasil. **Direito Comparado do Trabalho no mundo globalizado**. ISBN 978-65-993343-0-6. 2020. pgs. 9-32.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 12.

PANCINI, Laura. **Motoristas do Uber são trabalhadores do app, determina Suprema Corte do Reino Unido**. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/motoristas-do-uber-sao-funcionarios-do-app-determina-suprema-corte-do-reino-unido/>. Acesso em: 10 de set, 2025.

PORTO, André Nóbrega; DE ARAÚJO, Jailton Macena. Projeto de Lei complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 90, n. 3, p. 158-185, 2024. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v90i3.9>. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/9>. Acesso em: 30 de set, 2025.

ROCHA, Anna Laura Varela. **Análise do Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024: é possível falar em “trabalhador autônomo por plataforma” diante das novas formas de controle do trabalho?**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/59839>. Acesso em: 30 de set, 2025.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Editora Edipro. 1ª edição. 2018.

SOUZA, Richelle Santos; SOUZA, Ingridy Crisley Silva. Uberização: uma análise em torno da precarização do trabalho e do vínculo implícito. **Revista Foco**, v. 18, n. 8, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n8-026>. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/9405>. Acesso em: 30 de set, 2025.

UBER NEWSROOM. Fatos e dados sobre a Uber. **Uber**, 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/mais-de-120-milhoes-de-usuarios-e-5-milhoes-de-parceiros-uber-revela-dados-ineditos-sobre-seu-impacto-no-pais/>. Acesso em: 10 de set, 2025.