



FACULDADE DE JUSSARA FAJ

CURSO DE DIREITO

**A UBERIZAÇÃO ENQUANTO NOVA FORMA DE RELAÇÃO DE TRABALHO:
DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

**JUSSARA/GO
NOVEMBRO/2024**

PAULO FERNANDO SANTOS CARVALHO

**A UBERIZAÇÃO ENQUANTO NOVA FORMA DE RELAÇÃO DE TRABALHO:
DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

Artigo elaborado como pré-requisito do Curso de Direito da Faculdade de Jussara-FAJ, para obtenção de aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II – TCC II, da docente: Prof^o Sanderson. Sob orientação do Prof. Me. Victor Henrique Fernandes e Oliveira

**JUSSARA/GO
NOVEMBRO/2024**



PAULO FERNANDO SANTOS CARVALHO

**A UBERIZAÇÃO ENQUANTO NOVA FORMA DE RELAÇÃO DE TRABALHO:
DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

Artigo elaborado como pré-requisito do Curso de Direito da Faculdade de Jussara-FAJ, para obtenção de nota para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II – TCC II, do docente: Professor Sanderson Medanha Peixoto.

Sob orientação do Prof. Me. Victor Henrique Fernandes e Oliveira

Data da aprovação: _____/_____/_____.

BANCA EXAMINADORA:

Mestre em Estudos Culturais, Memória e Patrimônio

Victor Henrique Fernandes e Oliveira

Faculdade de Jussara (FAJ)

Orientador

Prof^o Esp. Rodrigo R. Marques

Faculdade de Jussara (FAJ)

Membro da banca

Prof^a Esp. Thais Alves de Moraes Fernandes

Faculdade de Jussara (FAJ)

Membro da banca

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus mais profundos agradecimentos à minha família, que foi meu alicerce em cada etapa deste caminho. Ao meu pai, pela força e pelos ensinamentos que carrego comigo todos os dias. À minha mãe, por seu amor incondicional e por sempre acreditar em mim, mesmo nos momentos em que eu próprio duvidava. Aos meus avós, que com sua sabedoria e carinho me mostraram a importância de valorizar as pequenas conquistas e de sempre seguir em frente, com humildade e coragem.

À minha esposa, minha companheira e melhor amiga, que esteve ao meu lado em cada desafio, cada vitória e cada dúvida, oferecendo apoio e compreensão inabaláveis. Sem você, essa jornada teria sido muito mais difícil; você é minha inspiração diária e minha força. E aos meus filhos, que são o maior motivo para eu seguir em frente e buscar ser uma versão melhor de mim mesmo a cada dia. Vocês são minha luz e minha alegria.

Esse trabalho é, em muitos sentidos, um reflexo do amor, da união e do apoio que sempre recebi de cada um de vocês. Tudo o que sou e tudo o que conquistei é um testemunho da presença de vocês em minha vida. Obrigado, do fundo do meu coração.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A UBERIZAÇÃO ENQUANTO FORMA DE TRABALHO	8
2.1 IMPLICAÇÕES LEGAIS DO PROJETO DE LEI PARA MOTORISTAS DE APLICATIVOS	11
2.2 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO NA PERSPECTIVA JURÍDICA.....	12
3. UBERIZAÇÃO E O IMPACTO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA.....	14
3.1 O DIREITO A UBERIZAÇÃO, HÁ PROTEÇÃO?	18
3.1.1 Teoria da subordinação estrutural.....	20
3.1.2 Impacto da uberização no direito e na dignidade do trabalhador	21
4 CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	25

A UBERIZAÇÃO ENQUANTO NOVA FORMA DE RELAÇÃO DE TRABALHO: DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO¹

Paulo Fernando Santos Carvalho²

Me. Victor Henrique Fernandes e Oliveira³

RESUMO: Este artigo analisa as transformações nas relações de trabalho no contexto da uberização, evidenciando os impactos das plataformas digitais nas modalidades de emprego e na dinâmica laboral contemporânea. Explora-se a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, com foco nos motoristas de aplicativos, ressaltando as implicações jurídicas e sociais da falta de regulamentação específica. A pesquisa aborda o conceito de subordinação estrutural, caracterizado pelo controle exercido por algoritmos que criam uma relação de dependência econômica e operacional, embora sem vínculo formal empregatício. Através de uma revisão de literatura, tornou-se possível, analisar a temática, bem como discutir o projeto de lei voltado à regulação das condições de trabalho para esses profissionais, destacando os desafios e avanços necessários para assegurar direitos fundamentais. Por fim, o estudo revela como a uberização contribui para a precarização do trabalho e para a fragilização da dignidade dos trabalhadores, reforçando a urgência de adaptações legislativas que protejam as relações laborais na era digital.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização; Subordinação estrutural; Precarização; Direitos trabalhistas.

ABSTRACT: This article analyzes the transformations in labor relations within the context of uberization, highlighting the impact of digital platforms on employment modalities and contemporary labor dynamics. It explores the distinction between labor relations and employment relationships, focusing on app-based drivers and emphasizing the legal and social implications of the lack of specific regulation. The research addresses the concept of structural subordination, characterized by control exercised through algorithms that create economic and operational dependency without formal employment ties. Through a literature review, it was possible to analyze the topic and discuss the bill aimed at regulating the working conditions for these professionals, emphasizing the challenges and progress needed to ensure fundamental rights. Finally, the study reveals how uberization contributes to labor precarization and the erosion of workers' dignity, underscoring the urgency of legislative adaptations to protect labor relations in the digital age.

KEYWORDS: Uberization; Structural subordination; Precarization; Labor rights.

¹ Título do Trabalho houver

² Graduando do Curso de Direito da Faculdade de Jussara. E-mail. paulofernandop45@gmail.com

³ Professor Especialista ou Mestre ou Doutor... pela Universidade Graduada em... pela Universidade/
.... E-mail:@.....

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho analisou as transformações nas relações de trabalho no mundo contemporâneo, especialmente diante do impacto da tecnologia, que, ao mesmo tempo, criou e extinguiu modalidades de trabalho. A regulamentação por meio do Direito foi um marco crucial para o desenvolvimento social, com o Direito do Trabalho sendo o setor jurídico que visou regular essas relações. Fundamentado em princípios e normas voltados para abordar desigualdades históricas entre trabalhadores e empregadores, o Direito do Trabalho enfrentou o desafio de adaptar-se a novas formas de trabalho, que impactaram significativamente o campo jurídico contemporâneo (Andreoni & Maneschy, 2021).

Diante disso, o estudo explorou a diferença entre relações de trabalho e de emprego, considerando que o primeiro termo é mais amplo e abarca diversas possibilidades, enquanto o segundo se referiu a vínculos específicos com exigências legais. A distinção entre trabalho e emprego revelou-se fundamental para garantir a proteção jurídica ao trabalhador, especialmente em um cenário marcado pela emergência de formas de trabalho, como o teletrabalho e os serviços oferecidos por aplicativos de transporte, que desafiaram a eficácia da legislação trabalhista ao não se enquadrarem nos critérios tradicionais de vínculo empregatício (Campos & Santos, 2022).

O objetivo central da pesquisa foi analisar o impacto da "uberização" e do trabalho por aplicativos automotivos na regulação das relações de trabalho, investigando como o Direito do Trabalho se adaptou a essas mudanças e em que medida ofereceu proteção aos direitos dos trabalhadores. A pesquisa discutiu o impacto dessas novas formas de trabalho, as principais implicações do projeto de lei para motoristas de aplicativo e a distinção jurídica entre relação de trabalho e de emprego.

Com o avanço tecnológico, o fenômeno da uberização tornou-se um campo de estudo significativo devido à complexidade das questões envolvendo controle de jornada e subordinação, aspectos fundamentais para garantir a proteção dos trabalhadores. A pesquisa sobre o tema justificou-se pela necessidade de assegurar que essa proteção fosse efetiva para trabalhadores em modalidades inovadoras, como os motoristas de aplicativos. A flexibilidade de horário, característica desse tipo de trabalho, embora atrativa, muitas vezes resultou em jornadas extensivas sem remuneração adequada por horas extras, feriados ou turnos noturnos, exacerbando a vulnerabilidade desses profissionais.

A análise da relação entre motoristas e plataformas digitais, considerando os critérios de subordinação e independência, revelou uma subordinação atípica, mediada

pela tecnologia, na qual as plataformas exerceram controle sobre aspectos operacionais, como avaliações de desempenho e definição de tarifas. Isso indicou a necessidade de uma atualização legislativa e jurisprudencial, que garantisse a flexibilidade e a independência desses trabalhadores sem comprometer seus direitos fundamentais.

Ao adotar uma abordagem teórico-bibliográfica, de natureza analítico-interpretativa, esta pesquisa abrangeu o período de 2018 a 2024, um intervalo marcado por significativas transformações tecnológicas, mudanças nas legislações trabalhistas e o impacto da pandemia global. A análise fundamentou-se no método indutivo, partindo de uma visão geral das transformações nas relações de trabalho para chegar a conclusões específicas sobre suas repercussões. A pesquisa utilizou fontes variadas, incluindo livros, artigos científicos, relatórios de organizações internacionais do trabalho, legislações pertinentes e dados de instituições de pesquisa.

Por fim, a discussão buscou equilibrar argumentos favoráveis e contrários às novas relações de trabalho, abordando temas como flexibilização laboral, segurança do emprego, saúde mental dos trabalhadores e desigualdades socioeconômicas. Com base em autores como Francisco Filho (2019), Campos e Santos (2022), Delgado (2019), e Leite (2022), o estudo ofereceu uma visão aprofundada sobre os desafios e oportunidades no campo das relações de trabalho, contribuindo para o debate acadêmico e político sobre como assegurar relações justas e produtivas na era digital e pós-pandêmica.

2 A UBERIZAÇÃO ENQUANTO FORMA DE TRABALHO

A evolução tecnológica sempre influenciou o mundo do trabalho. Por exemplo, a invenção da máquina a vapor pode ser considerada a primeira tecnologia a revolucionar o modo de produção, adaptando os trabalhadores a novos métodos de trabalho. Devido a essas mudanças trazidas pela evolução do modo de produção, esses sujeitos enfrentam desafios como aprender novas técnicas de trabalho, trabalhar longas jornadas e até mesmo se expor a acidentes e doenças ocupacionais (Kalil, 2020).

Diversas formas de trabalho surgiram com a modernidade, especificamente aquelas derivadas da tecnologia, como as plataformas de aplicativos de transporte, de alimentação e prestações de serviços. Tarefas que antes eram realizadas de forma mecânica, manual ou nem sequer existiam, passam a ganhar novas formas mediante o aparato das ferramentas tecnológicas (Andreoni e Maneschy, 2021).

O trabalho em plataformas digitais ocorreu com o avanço da tecnologia e da internet, que permitiram que empresas e prestadores de serviços se conectassem diretamente por meio de aplicativos e websites. Esse tipo de trabalho é caracterizado por um modelo de contrato de prestação de serviços entre a plataforma e o trabalhador autônomo, que atua como um profissional independente (Oliveira, 2020).

Nos últimos anos, esse modelo de trabalho tem crescido significativamente em diversos setores, como transporte, entregas, serviços de limpeza, entre outros. No entanto, a falta de regulamentação adequada tem gerado debates sobre os direitos dos trabalhadores, a fiscalização e a responsabilidade das plataformas (Kalil, 2020).

A "uberização" do trabalho, termo frequentemente usado para descrever a transformação do mercado de trabalho impulsionada pelas plataformas digitais, é um fenômeno que se destaca na modernidade. Filgueiras e Antunes (2020) destacam que a intermediação de trabalho via plataformas digitais tem reconfigurado as relações laborais tradicionais, transferindo muitos riscos e responsabilidades aos trabalhadores, que são classificados como autônomos e, portanto, não têm acesso aos benefícios trabalhistas tradicionais.

No Brasil, ainda não há uma regulamentação específica para o trabalho em plataformas digitais. Lima (2022) observa que uma proposta de regulamentação foi apresentada em 2019, mas ainda não foi aprovada. Enquanto isso, os trabalhadores em plataformas digitais são considerados autônomos e, por isso, não têm direito a alguns benefícios trabalhistas, como FGTS e seguro-desemprego. Em algumas decisões judiciais, as plataformas foram obrigadas a reconhecer o vínculo de emprego com os trabalhadores.

André Gonçalves Zipperer (2019) aponta que a intermediação de trabalho via plataformas digitais repensa o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. Ele ressalta que a falta de regulamentação e definição dos direitos trabalhistas dos trabalhadores requerentes tem gerado inúmeras reclamações e demandas por melhores condições de trabalho, remuneração adequada e demais direitos trabalhistas estabelecidos pela CLT.

A ideia principal de uma plataforma virtual é fornecer um espaço para combinar oferta e demanda de bens e serviços que a empresa não fabrica ou vende sozinha. Dessa forma, o sistema aplicativo funciona como um intermediário, no qual não há segurança ou previsibilidade para os trabalhadores que aderem ao sistema. Porém, a discussão surge a respeito da proteção que precisa ser dispendida ao trabalhador que adere às plataformas digitais, sobretudo pela falta de caracterização do vínculo empregatício (André Gonçalves

Zipperer, 2019).

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2019) ressalta que, embora as leis trabalhistas sejam projetadas para proteger os trabalhadores com vínculo empregatício comprovado, os autônomos, que passaram a compor a sistemática jurídica brasileira a partir de 2017, ainda carecem de uma proteção específica. Na prática, os profissionais autônomos trabalham na informalidade e não têm direitos nem segurança em caso de doença, invalidez ou aposentadoria.

Para orientar o trabalho por meio de plataformas digitais, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT/SP) e a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho (CONAFRET) publicaram em 2021 um livro sobre os direitos dos trabalhadores. Eles esclareceram que a falta de autonomia na forma de realizar o trabalho é um fator importante. Em um aplicativo com controle total sobre as operações, a única liberdade que o trabalhador tem é decidir se deseja entrar no aplicativo (login). Mesmo assim, isso acontece antes que o serviço seja prestado. A partir do momento em que um trabalhador aceita uma oferta de trabalho, concorda com os termos e condições da plataforma, a empresa de aplicativos assume o controle total, inclusive sobre como o trabalho é realizado, e até pune quem não cumpre, assim como todo empregador faz com seus funcionários (TRT/SP, CONAFRET, 2021).

As discussões sobre a necessidade de resguardar os direitos dos trabalhadores nas plataformas digitais também ganharam força nos tribunais de diferentes países, que têm dado diferentes considerações ao reconhecimento de vínculos empregatícios para esses profissionais (Kalil, 2020).

Neste sentido, a "uberização" do trabalho, impulsionada pelas plataformas digitais, representa um fenômeno complexo que redefine as relações laborais tradicionais. Enquanto os trabalhadores buscam oportunidades de renda flexível e independência, enfrentam desafios como a falta de proteção trabalhista e a incerteza quanto aos seus direitos e segurança no trabalho.

Embora haja debates em andamento sobre a regulamentação e o reconhecimento dos vínculos empregatícios nessas plataformas, a discussão sobre a proteção e os direitos dos trabalhadores continua sendo uma questão crucial na agenda jurídica e social contemporânea (Filgueiras & Antunes, 2020; Zipperer, 2019; Oliveira, 2019).

Assim, a evolução tecnológica e os modelos de trabalho emergentes exigem uma reflexão contínua sobre como garantir condições dignas e justas para todos os trabalhadores, independentemente do seu status de emprego ou do ambiente em que

realizam suas atividades laborais.

2.1 Implicações legais do projeto de Lei para motoristas de aplicativos

O Projeto de Lei Complementar que regulamenta a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros tem como objetivo central ajustar o arcabouço jurídico às novas dinâmicas de trabalho que surgiram com a era digital. Ao definir que o motorista será considerado um "trabalhador autônomo por plataforma", o texto reafirma a autonomia dos trabalhadores para escolher seus horários e dias de trabalho, reforçando que a relação de trabalho entre o motorista e a empresa não será regida pelas normas clássicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, essa autonomia é regulamentada, uma vez que o projeto estabelece um limite máximo de 12 horas de conexão diária à plataforma, visando garantir a proteção do trabalhador contra jornadas excessivas, que poderiam comprometer sua saúde e segurança (Projeto de Lei Complementar, art. 3º, § 2º).

Outro ponto crucial do projeto é a inclusão dos motoristas na representação sindical, permitindo que os trabalhadores dessa categoria tenham a oportunidade de negociar coletivamente com as empresas operadoras de aplicativos. Essa previsão é fundamental para assegurar que os motoristas possam discutir suas condições de trabalho, incluindo remuneração e segurança, por meio de acordos ou convenções coletivas. O projeto ainda estabelece que as condições estipuladas em negociação coletiva entre trabalhadores e empresas não poderão ser alteradas por pactos individuais, promovendo uma maior segurança jurídica para a classe (Projeto de Lei Complementar, art. 3º, § 3º e art. 4º).

No que se refere à remuneração, o projeto de lei propõe uma regulamentação clara sobre o valor mínimo a ser pago aos motoristas. Ele prevê que a remuneração mínima será proporcional ao salário-mínimo nacional, acrescida dos custos operacionais do trabalhador, como combustível, manutenção do veículo, entre outros. O valor mínimo estipulado por hora é de R\$ 32,10, sendo que parte desse montante é destinada a ressarcir os custos do trabalhador. Isso garante que o motorista não tenha prejuízos financeiros ao exercer suas atividades, sendo remunerado de forma justa pelo tempo dedicado ao serviço (Projeto de Lei Complementar, art. 9º, § 2º).

A transparência no relacionamento entre motoristas e empresas de aplicativos é outra preocupação do projeto. Ele impõe que as empresas forneçam relatórios mensais detalhados aos motoristas, incluindo o valor total da remuneração, o tempo trabalhado, e os valores referentes aos serviços realizados em horários de alta demanda. Dessa forma, o trabalhador terá acesso claro e objetivo aos critérios que influenciam sua remuneração e poderá compreender melhor a composição de seus ganhos, o que aumenta a previsibilidade financeira e reduz incertezas na relação de trabalho (Projeto de Lei Complementar, art. 8º).

No campo previdenciário, o projeto também traz avanços significativos ao definir que os motoristas serão enquadrados como contribuintes individuais, contribuindo com uma alíquota de 7,5% sobre o valor de sua remuneração. As empresas de aplicativos, por sua vez, terão a responsabilidade de contribuir com 20% sobre o salário de contribuição dos motoristas, garantindo assim a inclusão desses trabalhadores no sistema de seguridade social. Isso assegura direitos previdenciários como aposentadoria, auxílio-doença e outros benefícios, oferecendo uma proteção social antes inexistente para essa categoria (Projeto de Lei Complementar, art. 10, §§ 1º e 2º).

Essas disposições demonstram o esforço legislativo em criar uma regulação que equilibre a flexibilidade inerente ao trabalho por aplicativos com a necessidade de garantir direitos e proteções essenciais para os motoristas. O projeto não se limita a reconhecer a autonomia dos trabalhadores, mas também estabelece mecanismos para assegurar que eles tenham uma remuneração digna, proteção previdenciária e representação sindical, ampliando sua segurança jurídica e social sem transformar a natureza da relação de trabalho em um vínculo empregatício tradicional (Projeto de Lei Complementar, art. 1º a 18).

2.2 Diferença entre relação de trabalho e relação de emprego na perspectiva jurídica

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é um tema central no direito do trabalho, crucial para caracterizar corretamente as diversas formas de prestação de serviços no Brasil. A "relação de trabalho" é um conceito mais amplo, que inclui qualquer tipo de prestação de serviço realizada por uma pessoa física, seja formal ou informal, com ou sem subordinação. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, emprega o termo "relação de trabalho" de maneira a englobar todas as atividades sujeitas à competência da Justiça do Trabalho, abarcando não apenas contratos formais de

emprego, mas também trabalho autônomo, eventual, avulso, entre outros (Brasil, 1988).

Por outro lado, a "relação de emprego" é uma categoria mais restrita e possui características específicas, regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para configurar a relação de emprego, cinco requisitos precisam ser atendidos: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. O artigo 3º da CLT define que o empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob dependência do empregador e mediante salário (Brasil, 1943). Nesse contexto, a subordinação, ou seja, o poder de direção, controle e punição exercido pelo empregador, é o elemento-chave que distingue a relação de emprego da relação de trabalho.

A subordinação jurídica, como explica Maurício Godinho Delgado (2019), é essencial para identificar a relação de emprego, pois ela reflete o controle direto do empregador sobre o trabalhador. Já na relação de trabalho autônomo, o prestador de serviço tem liberdade para definir como e quando realizará suas atividades, sem um vínculo hierárquico com o contratante.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022) acrescenta que a subordinação pode ser identificada em diversas formas, incluindo a subordinação objetiva, onde o trabalhador se insere na estrutura organizacional da empresa, mesmo que não haja um controle direto e contínuo. Essa abordagem amplia a compreensão sobre a relação de emprego, indo além da subordinação hierárquica clássica.

Com o surgimento de novas modalidades de trabalho, como aquelas mediadas por plataformas digitais, a distinção entre as duas categorias tem se tornado mais desafiadora. O fenômeno da "uberização", por exemplo, gerou debates sobre a existência de uma subordinação velada, na qual o controle sobre os motoristas é exercido por algoritmos e avaliações de desempenho. Segundo Kalil (2020), ainda que o trabalho via aplicativos seja apresentado como autônomo, há elementos de controle e regulação que o aproximam da relação de emprego, o que gera controvérsias no âmbito jurídico.

Dessa forma, enquanto a relação de trabalho abrange tanto o trabalho autônomo quanto o subordinado, a relação de emprego se distingue pela presença de subordinação e pela continuidade do vínculo entre empregado e empregador. Essas diferenças são fundamentais para a correta aplicação das normas trabalhistas e para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

3. UBERIZAÇÃO E O IMPACTO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

O fenômeno da uberização consolidou-se nas nações capitalistas, especialmente nas que apresentam elevadas taxas de desemprego. Fortalecido pelo avanço do neoliberalismo, esse processo leva os trabalhadores a confundirem a exploração com empreendedorismo, tornando-se uma característica marcante do cenário brasileiro. No Brasil, uma economia dependente e periférica, a implementação da tecnologia 4.0 e a automação avançada das relações de trabalho ainda não atingiram o nível dos países desenvolvidos. No entanto, o país permanece vulnerável à expansão de grandes empresas tecnológicas de aplicativos, conforme observado por Luna e Oliveira (2022).

Para os passageiros, o surgimento dos aplicativos de transporte trouxe uma série de vantagens, democratizando o acesso a serviços antes limitados. A facilidade de chamar um carro a partir do celular, com a segurança de informações sobre o motorista e a rota em tempo real, aumentou a confiança dos usuários. Além disso, a competitividade entre as plataformas de transporte reduziu os preços das corridas em comparação aos serviços tradicionais, beneficiando financeiramente os passageiros. Essa flexibilidade de escolha e praticidade ajudou a tornar o transporte por aplicativo uma opção viável e acessível em várias regiões do Brasil, especialmente nas áreas urbanas, onde a demanda por mobilidade segura e rápida é constante.

Essas grandes corporações, que concentram o mercado de aplicativos e plataformas digitais, promovem uma exploração da mão de obra sem compromissos formais, denominando os trabalhadores como “parceiros cadastrados” para isentar-se de responsabilidades trabalhistas (França et al., 2020). Embora o modelo uberizado ofereça flexibilidade para quem deseja complementar sua renda ou atuar como freelancer, essa característica se revela precária, dada a ausência de benefícios essenciais como plano de saúde, férias e seguro social, entre outros direitos fundamentais.

Contudo, para os motoristas, o cenário é menos positivo. O modelo de trabalho uberizado cria uma relação de independência apenas aparente, na qual os motoristas arcam com os custos do próprio veículo, sua manutenção e combustível, sem qualquer garantia de direitos trabalhistas básicos, como férias, seguro-desemprego ou auxílio-saúde. A Uber, ao definir esses motoristas como “parceiros independentes,” evita formalizar compromissos de segurança e bem-estar para seus trabalhadores.

Isso resulta em jornadas extenuantes, instabilidade financeira e uma constante pressão por produtividade, com ganhos variáveis e, muitas vezes, insuficientes para cobrir todos os custos operacionais. Essa situação evidencia uma estrutura de trabalho que beneficia as plataformas às custas dos profissionais, tornando o modelo vantajoso para o consumidor, mas exploratório para o trabalhador.

No contexto brasileiro, marcado por informalidade, alta rotatividade e empregos temporários, a uberização encontra terreno fértil para se expandir, impulsionada por políticas neoliberais dos últimos governos. O Gráfico 1 ilustra o avanço da informalidade no Brasil entre 2012 e 2021, destacando um aumento de 45,7% no primeiro trimestre de 2012 para 48,7% no segundo trimestre de 2021, com um pico de 48,5% em 2019, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad).

Gráfico 1. Quantificação dos índices de informalidade no Brasil



Fonte: Avanço da informalidade no Brasil (2012 – 2021).

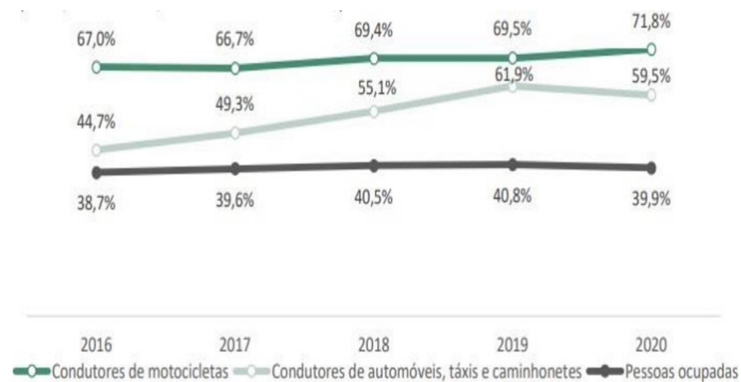
Analisando-se especificamente os condutores de motocicletas e automóveis, observa-se um crescimento significativo da informalidade nessa categoria. O Gráfico 2, fornecido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021), revela que a informalidade entre motociclistas subiu de 67,0% em 2016 para 71,8% em 2020, enquanto os motoristas de automóveis apresentaram um aumento de 44,7% em 2016 para 59,5% em 2020.

O crescimento da informalidade entre motoristas e motociclistas reflete a expansão acelerada da uberização no mercado brasileiro. Esse modelo de trabalho flexibiliza o acesso ao emprego para uma grande quantidade de pessoas, oferecendo oportunidades rápidas de geração de renda. Para os passageiros, isso significa uma maior disponibilidade de serviços, com motoristas atuando em horários variados para atender à demanda.

No entanto, para os trabalhadores, essa flexibilização se traduz em precarização: eles ficam sem garantias de segurança e estabilidade, expostos a uma jornada de trabalho exaustiva e ao risco de rendimentos instáveis. A ausência de um vínculo formal também os priva de proteções sociais e trabalhistas básicas, como aposentadoria e seguro em caso de acidentes, transferindo todos os riscos para o trabalhador e deixando a empresa livre de obrigações com esses profissionais.

Para tanto, torna-se relevante compreender os percentuais de informalidade no Brasil entre os anos de 2012 e 2021, conforme apresentado no Gráfico 2:

Gráfico 2. Percentuais de informalidade dos motociclistas e motoristas no Brasil

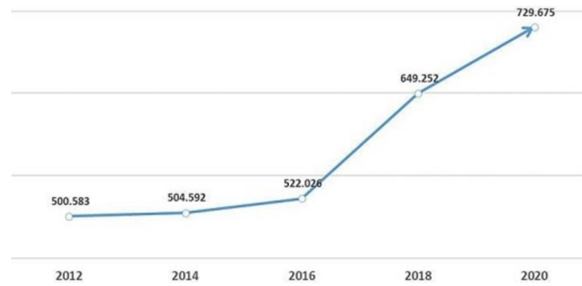


Fonte: IPEA (2021).

Segundo a Universidade Federal do Paraná no ano de 2021 o Brasil registrou aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores em aplicativos, sendo cerca de 1,3 milhão, ou 93%, envolvidos em atividades mecânicas, como entregadores de produtos acionados via celular (RBA, 2022). Este cenário reflete a busca por alternativas de renda em meio à crise, fenômeno impulsionado por fatores econômicos e sociais intensificados pela pandemia de Covid-19.

A expansão dos trabalhadores de aplicativos no setor de transporte particular e de entrega mostra um aumento expressivo de entregadores por aplicativo no Brasil, conforme ilustra o Gráfico 3, passando de pouco mais de meio milhão para quase 730 mil entre 2012 e 2020. Junto com esse crescimento, aumentou-se também a taxa de informalidade entre esses profissionais, reforçando os impactos da uberização.

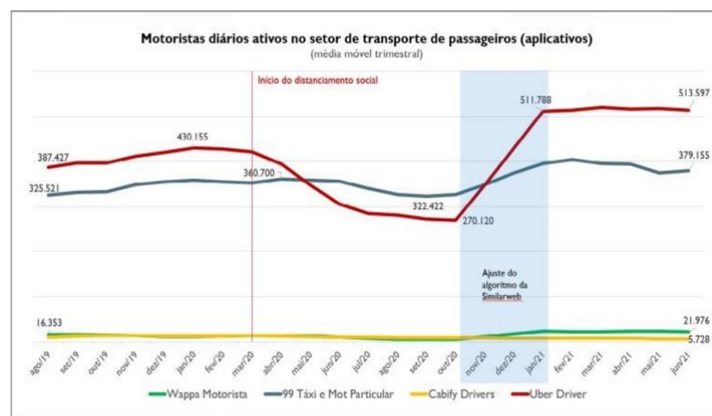
Gráfico 3. Índice de crescimento dos entregadores de aplicativo no Brasil



Fonte: PNAD (2021).

A popularização dos serviços de delivery no Brasil foi acentuada a partir de 2016, coincidente com um aumento do desemprego. Em termos políticos, tal cenário se alinha com a promoção de governos neoliberais que incentivaram a implementação de políticas de Estado mínimo. No setor de transporte de passageiros, os serviços de aplicativos como Uber, Cabify e 99 Táxi aumentaram significativamente a partir de 2020, impulsionados pela pandemia, conforme evidencia o Gráfico 4.

Gráfico 4. Média móvel trimestral de passageiros e motoristas de aplicativo



Fonte: Martins *et al.*, (2023, p. 7).

Embora os serviços de transporte por aplicativos sejam populares, o trabalho uberizado reflete a marginalização das classes sociais mais vulneráveis. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022), a maioria desses trabalhadores são homens, pretos e pardos, com idade inferior a 50 anos, e enfrentam jornadas de trabalho mais longas, muitas vezes com rendimentos próximos ao salário-mínimo (Martins *et al.*, 2023).

No Brasil, a uberização transformou-se em um fenômeno estrutural, legalizado e normalizado pela sociedade. A necessidade de uma maior conscientização de classe e de uma intervenção estatal eficaz é crucial para mitigar os impactos negativos desse processo. A legislação trabalhista enfrenta o desafio de acompanhar o desenvolvimento das plataformas tecnológicas, promovendo a segurança jurídica e a proteção dos trabalhadores. Como resultado, a transferência dos riscos econômicos dos negócios para o trabalhador intensifica sua vulnerabilidade e perpetua um ciclo de exploração (Manzano & Krein, 2020).

Assim, o fenômeno da uberização no Brasil representa uma nova forma de degradação do trabalho, que desafia o Estado e a sociedade a buscar soluções para preservar os direitos arduamente conquistados pela classe trabalhadora, garantindo um futuro laboral mais justo e equitativo.

3.1 O direito a uberização, há proteção?

Para abordar as dificuldades jurídicas em estabelecer proteção para trabalhadores de plataformas como a Uber, é importante analisar a ausência de regulamentação específica para a modalidade de trabalho uberizado e as implicações dessa lacuna na legislação trabalhista. Esse cenário é desafiador, pois o modelo de trabalho baseado em plataformas digitais, ao contrário das relações empregatícias tradicionais, escapa dos conceitos de subordinação e hierarquia direta, criando o que Ferrer e Oliveira (2018) chamam de “subordinação estrutural.”

Essa subordinação é caracterizada pela dependência do trabalhador em relação à estrutura organizacional da empresa, apesar da ausência de um vínculo formal típico. No caso da Uber, por exemplo, os motoristas seguem as diretrizes e os padrões impostos pela plataforma, que regula desde os valores das corridas até as avaliações de desempenho, utilizando algoritmos que determinam o volume de trabalho oferecido e, em última instância, a renda desses trabalhadores (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

A falta de regulamentação deixa os trabalhadores de plataformas sem uma rede de proteção jurídica, uma vez que as leis trabalhistas tradicionais não conseguem abarcar a complexidade dessa relação de trabalho. O sistema de controle algorítmico da Uber e de outras plataformas cria uma subordinação indireta, mas bastante efetiva, onde os trabalhadores estão subordinados às decisões da plataforma, ainda que de forma sutil e sem uma supervisão humana direta.

Como Ferrer e Oliveira (2018) argumentam, esse controle algorítmico intensifica a relação de dependência e vulnerabilidade do trabalhador, que, embora "autônomo" na execução de suas atividades, fica à mercê das condições e regras impostas pela plataforma digital. A Uber, ao definir preços, monitorar tempo e desempenho, assume um papel de controle sobre o trabalhador que, na prática, se assemelha ao de um empregador, embora não exista formalmente um contrato de emprego.

A subordinação estrutural mencionada por Ferrer e Oliveira (2018) permite que o Direito do Trabalho ofereça uma base para estender direitos e proteções a esses trabalhadores, mesmo sem um vínculo empregatício tradicional. Ao reconhecer que o trabalhador se integra estruturalmente nas operações do tomador de serviços, pode-se defender que a subordinação não precisa ser necessariamente direta para configurar uma relação de trabalho. Nesse sentido, a subordinação estrutural propõe uma visão ampliada da subordinação, na qual a dependência econômica e organizacional do trabalhador em relação à plataforma justifica a aplicação de certas garantias trabalhistas.

As dificuldades jurídicas advêm, em grande parte, da forma como o trabalho por plataformas digitais subverte o conceito tradicional de subordinação, na qual o empregado está diretamente subordinado ao empregador. No caso dos motoristas da Uber, a ausência de ordens diretas ou supervisão física é substituída pelo controle digital: o sistema algorítmico, além de monitorar o desempenho, também impõe penalizações e premiações de acordo com o cumprimento das metas estabelecidas.

Assim, a Uber, embora não apareça formalmente como empregadora, gerencia de maneira indireta, mas bastante eficaz, o modo como o trabalhador conduz suas atividades e é remunerado por elas. Ferrer e Oliveira (2018) destacam que a Uber adota mecanismos que, mesmo não configurando um vínculo empregatício nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovem uma forma de subordinação que exige uma regulamentação específica para que o trabalhador não seja desamparado juridicamente.

Além disso, a inexistência de uma legislação específica para trabalhadores uberizados resulta em uma precarização evidente: esses profissionais não têm garantias de salário mínimo, férias, décimo terceiro, nem assistência social, o que contribui para uma situação de extrema vulnerabilidade. Como o trabalhador uberizado depende diretamente das plataformas para obter sua renda, ele se encontra em uma posição de fragilidade econômica.

A subordinação estrutural aqui é evidente, pois o trabalhador está estruturalmente vinculado à operação da plataforma, que é responsável tanto pela mediação das relações entre ele e os clientes quanto pela definição das condições de trabalho. Desse modo, a dependência econômica e a falta de regulamentação geram uma situação em que o trabalhador está subordinado a uma estrutura de controle não formal, mas determinante para sua sobrevivência financeira (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

A perspectiva da subordinação estrutural, portanto, se mostra como uma solução jurídica para a proteção desses trabalhadores, pois permite a aplicação de garantias trabalhistas mesmo em situações onde não há uma subordinação direta. A aplicação dessa abordagem no Direito do Trabalho brasileiro representaria um avanço importante na proteção dos direitos dos trabalhadores de plataformas, uma vez que reconheceria as condições de dependência e controle que esses profissionais enfrentam, ainda que sem um vínculo empregatício formal. Ferrer e Oliveira (2018) sugerem que a proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas como a Uber deve considerar a dependência estrutural, criando um arcabouço legal capaz de oferecer suporte e garantias mínimas aos profissionais uberizados.

3.1.1 Teoria da subordinação estrutural

A teoria da subordinação estrutural na uberização do trabalho destaca uma dinâmica de controle indireto que, apesar de não envolver chefes tradicionais, exerce um poder significativo sobre os trabalhadores por meio de algoritmos. Esse controle algorítmico redefine as relações de trabalho ao criar uma subordinação indireta, mas intensiva, onde os trabalhadores se tornam dependentes do gerenciamento digital para manter sua fonte de renda e estrutura de trabalho.

De acordo com Abílio (2020), essa subordinação algorítmica estabelece um vínculo de dependência econômica e gerencial, pois as plataformas exercem o controle por meio de um sistema de gerenciamento que inclui monitoramento em tempo real, ranqueamento e avaliações feitas pelos próprios clientes. Essa estrutura não apenas monitora a produtividade, mas também estabelece um regime de concorrência entre trabalhadores que incentiva uma alta dedicação e engajamento, já que a remuneração e as oportunidades de trabalho dependem diretamente desse sistema de classificação.

O trabalhador, nesse contexto, embora autogerenciado, é constantemente induzido a agir conforme as diretrizes algorítmicas da empresa, evidenciando a presença de uma subordinação que, embora não seja tradicional, possui efeitos profundos sobre a autonomia e as condições de trabalho.

Ao transferir para o trabalhador a responsabilidade pelo autogerenciamento e pelos custos operacionais, as plataformas conseguem flexibilizar suas obrigações legais e transferir riscos, mantendo, no entanto, o controle sobre o processo e os resultados do trabalho. Esse gerenciamento algorítmico, caracterizado por Abílio (2020) como um sistema de "autogerenciamento subordinado", promove uma exploração sutil mas intensa, onde o trabalhador precisa competir constantemente para se manter visível e produtivo no sistema.

O conceito de “subsunção real da viração” descrito por Abílio demonstra como o controle do trabalho se faz presente através da manipulação das condições de oferta e demanda, algoritmos de distribuição de tarefas, e avaliação direta dos consumidores, gerando um ciclo de dependência e precarização no qual o trabalhador se torna refém das regras opacas e arbitrárias do algoritmo (Moda, 2020).

Esses mecanismos contribuem para a consolidação de uma estrutura hierárquica onde a dependência é mascarada por uma falsa sensação de liberdade. O trabalhador, ainda que sem um vínculo empregatício formal, é direcionado por incentivos, metas e restrições que configuram uma subordinação indireta, mas eficaz. Essa subordinação estrutural, como descrito por Abílio e outros autores, ressalta que a autonomia alegada pelas plataformas é ilusória, uma vez que o controle é exercido em tempo real e os trabalhadores não possuem garantias de proteção contra a instabilidade do algoritmo.

3.1.2 Impacto da uberização no direito e na dignidade do trabalhador

A uberização trouxe impactos profundos para a dignidade e direitos dos trabalhadores, especialmente no que se refere à segurança, previdência e outras garantias fundamentais. Esse modelo de trabalho, caracterizado pela mediação digital entre prestadores de serviços e consumidores, acompanha-se de uma ausência de proteção legal específica, deixando os trabalhadores em uma situação de grande vulnerabilidade (Moda, 2020).

A flexibilização das relações de trabalho, promovida por políticas neoliberais e a rápida expansão de plataformas digitais, facilita esse processo, criando um cenário onde a informalidade se torna dominante e onde os riscos inerentes às atividades empresariais são transferidos diretamente para os trabalhadores. Como Areosa (2021) aponta, a flexibilização e a informalidade geram consequências sociais graves, onde o trabalhador é levado a uma superexploração de sua força de trabalho, passando a ser uma espécie de “subcidadão” sem os direitos fundamentais que tradicionalmente acompanham uma relação de emprego estável.

O modelo de trabalho uberizado promove a precarização de diversas formas. A primeira delas é a ausência de um contrato formal que garanta estabilidade e segurança jurídica ao trabalhador. Em vez disso, os trabalhadores são registrados como “autônomos” ou “parceiros,” termos que, na prática, apenas mascaram a relação de dependência econômica e gerencial que têm com as plataformas (Moda, 2020).

Isso significa que eles não têm acesso a direitos como férias remuneradas, proteção previdenciária, décimo terceiro salário, ou mesmo auxílio em casos de acidente de trabalho. A promessa de autonomia oferecida pelas plataformas, como a Uber, é ilusória, pois esses trabalhadores não têm liberdade real sobre sua carga de trabalho ou remuneração. Em vez disso, estão sujeitos a um controle algorítmico que regula as demandas e, por conseguinte, define indiretamente o seu rendimento e tempo de trabalho (Krein, Abilio & Borsari, 2021).

Outro aspecto que agrava a precarização é a maneira como o algoritmo define as condições de trabalho. Embora as plataformas promovam uma suposta liberdade para o trabalhador escolher seus horários, os algoritmos controlam a frequência e o volume de solicitações, criando uma pressão para que o trabalhador aceite mais corridas ou pedidos, muitas vezes em horários e locais desfavoráveis (Silva & Castro).

Como resultado, os trabalhadores são forçados a estender suas jornadas de trabalho para atingir uma renda mínima, enfrentando, frequentemente, condições extenuantes e inseguras. Dessa forma, o modelo algorítmico impõe uma dependência disfarçada de autonomia, onde a liberdade de escolha é ilusória, e o trabalhador se encontra cada vez mais preso às regras impostas pela plataforma, sem qualquer possibilidade de negociação ou melhoria das condições de trabalho (Areosa, 2021).

A ausência de uma regulamentação específica para o trabalho uberizado reflete uma grande lacuna na legislação trabalhista, que ainda está estruturada para proteger trabalhadores em relações de subordinação direta e com vínculo empregatício formal.

Como o Direito do Trabalho tradicionalmente se aplica a situações onde o empregador exerce controle direto sobre o empregado, a relação mediada por plataformas digitais desafia esse modelo ao apresentar uma nova forma de subordinação indireta (Antunes & Filgueiras, 2020). Sem regulamentação adequada, os trabalhadores uberizados ficam desprotegidos, sem acesso a direitos básicos de proteção social e laboral. Esse quadro resulta em uma maior vulnerabilidade para esses trabalhadores, que ficam à mercê de políticas corporativas e das variações de mercado, sem nenhuma garantia de estabilidade ou segurança financeira (Areosa, 2021).

Em conclusão, os impactos da uberização no Direito e na dignidade do trabalhador são amplos e alarmantes, evidenciando a necessidade urgente de uma revisão nas normas de proteção trabalhista que contemple as especificidades desse novo modelo de trabalho. A flexibilização e a informalidade, longe de promoverem o desenvolvimento econômico, resultam em uma exploração extrema e em uma perda significativa de direitos fundamentais, afetando tanto a segurança quanto a dignidade dos trabalhadores. Como sugere Areosa (2021), o Direito do Trabalho precisa encontrar maneiras de proteger esses trabalhadores, reconhecendo suas condições específicas e assegurando que a dignidade e os direitos humanos sejam respeitados, independentemente do meio pelo qual o trabalho é prestado.

4 CONCLUSÃO

A pesquisa sobre a uberização e seus impactos nas relações de trabalho revelou que as transformações tecnológicas e a expansão das plataformas digitais alteraram de forma significativa o campo trabalhista, desafiando os conceitos tradicionais de relação de trabalho e de emprego. Observou-se que a flexibilidade e a autonomia aparentes no trabalho mediado por plataformas, como a Uber, escondem uma subordinação estrutural exercida por algoritmos, que estabelecem um controle indireto sobre os trabalhadores. Essa subordinação algorítmica permite que as plataformas ajustem o desempenho, o tempo e a produtividade, configurando uma nova forma de dependência, mesmo sem o vínculo empregatício formal.

Ao longo do estudo, a distinção entre relação de trabalho e de emprego mostrou-se fundamental para compreender as diferentes proteções jurídicas que os trabalhadores possuem. A relação de emprego tradicional, regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegura direitos e garantias mínimas ao trabalhador, enquanto as

relações de trabalho mais informais, como a uberização, deixam os profissionais vulneráveis, sem acesso a proteções básicas, como salário mínimo, férias remuneradas e segurança previdenciária. Esse descompasso entre o avanço tecnológico e a legislação trabalhista evidenciou a necessidade urgente de uma atualização normativa que contemple as especificidades do trabalho em plataformas digitais.

O estudo sobre as implicações legais dos projetos de lei para motoristas de aplicativos também trouxe à tona o debate sobre como assegurar a proteção dos trabalhadores nesse novo cenário. Embora propostas de regulamentação tenham surgido, ainda há um longo caminho para garantir que as leis trabalhistas acompanhem as inovações tecnológicas sem comprometer a proteção de direitos fundamentais. A pesquisa demonstrou que, para assegurar a dignidade dos trabalhadores uberizados, é essencial que o Direito do Trabalho se adapte e se posicione de forma clara frente às novas modalidades de emprego, evitando que a flexibilização seja sinônimo de precarização.

Além disso, a análise dos impactos da uberização na sociedade contemporânea revelou como a falta de regulamentação afeta não só os trabalhadores, mas também o equilíbrio do mercado de trabalho, ao fomentar condições de extrema competitividade e vulnerabilidade. A flexibilização, embora atrativa, trouxe uma carga excessiva aos profissionais, que enfrentam longas jornadas sem remuneração justa e sem qualquer segurança jurídica. Isso levou a um aprofundamento das desigualdades socioeconômicas, promovendo um ciclo de exploração no qual o trabalhador arca com os custos e riscos, enquanto as plataformas colhem os benefícios financeiros.

Em suma, a pesquisa confirma que a uberização, enquanto forma de trabalho, desafia a legislação trabalhista vigente, colocando em risco direitos historicamente conquistados. A subordinação estrutural e o controle algorítmico são aspectos que requerem um novo olhar jurídico, pois evidenciam uma dependência econômica e gerencial dos trabalhadores em relação às plataformas, similar ao que ocorre nas relações de emprego tradicionais. Para garantir uma sociedade mais justa e com relações de trabalho produtivas, é imperativo que o Direito do Trabalho evolua para contemplar as demandas e especificidades do trabalho digital, assegurando que a flexibilização não comprometa a dignidade e os direitos dos trabalhadores na era digital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABÍLIO, L. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. **Revista Margem Esquerda**, São Paulo, n.31, p.54-61, 2018.
- ABÍLIO, L. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, v.18, n.3, 2019.
- ABÍLIO, L. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, R. (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: **Bom tempo**, p. 100-120, 2020.
- ANDREONI, E. M. S.; MANESCHY, A. B. Subordinação algorítmica nas (novas) relações de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, 2021, p.16.
- ANTUNES, R; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- FERRER, F; OLIVEIRA, T. A Uberização e a Subordinação Estrutural no Direito do Trabalho. **Revista DIREITO UFMS**, Campo Grande, MS, v.4, n.1, p. 177-194, jan./jun. 2018.
- FILGUEIRAS, V; CAVALCANTE, S. What has changed: A new farewell to the working class?. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.
- FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.
- FRANÇA, J; DA NÓBREGA, J; FRANÇA, A; ESTEVES, V. A Uberização do trabalho no Brasil: histórico e evolução com foco na Segurança do Trabalho. Rio de Janeiro: **UFRJ**, 2020.
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada. Realidade socioeconômica da mobilidade brasileira. São Paulo: **IPEA**, 2022.
- KALIL, R. B. A regulação do trabalho via plataformas digitais. **Editora Blucher**, 2020, p. 8.
- KREIN, J. D; ABILIO, L; BORSARI, P. A despadroneização do tempo de trabalho. In: KREIN, José D. et al *O trabalho pós reforma trabalhista (2017)*, v. 1. São Paulo: **CESIT**, p.252-282, 2021.
- LEITE, C. H. B. Curso de Direito do Trabalho. 14. Ed. São Paulo: **SaraivaJur**, 2022.
- LIMA, P. H. S. **Direitos trabalhistas para trabalhadores de aplicativos**. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2022, p. 15.
- LUNA, N; OLIVEIRA, A. **Os entregadores de aplicativo e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade**. São Paulo: Revista Katálysis, 2022.
- MANZANO, M; KREIN, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de**

entregadores por aplicativos no Brasil. São Paulo: UNICAMP, 2020.

MARTINS, A. F; FERREIRA, E. M. S; SILVA, E. M. S; GARCEZ, R. M. Fenômeno da uberização no capitalismo contemporâneo: um panorama das relações de trabalho no Brasil a partir do estabelecimento da Uber. **XI Jornada Internacional de Políticas Públicas**, p. 1-15, 2023. Disponível em: https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2023/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_2278_22786466aeb0f20c7.pdf. Acesso em 05 nov. 2024.

MODA, F. B. **Trabalho por aplicativo e uberização:** as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, SP, 2020.

RBA – Radio Brasil Atual. **Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por aplicativo, sem direitos.** 2022. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/brasil-tem-15-milhao-de-trabalhadorespor-aplicativo-sem-direitos/>. Acesso em: 21 de novembro de 2022.

SILVA, E. A. M; CASTRO, F. P. N. A fragilidade dos vínculos empregatícios a partir da precarização das relações de trabalho na sociedade contemporânea e capitalista. **25º Seminário de Pesquisa do CCSA**, p. 1-10, 2023.



FACULDADE DE JUSSARA

Compromisso com o futuro!

Rod. BR-070, KM 24, saída para Goiás, CEP 76.270-000, Jussara/GO.

Telefax: (62) 3373-1219 / www.unifaj.edu.br

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos **19** dias do mês de **novembro** do ano de **2024**, às **17** horas, por meio de recurso eletrônico: *Google Meet* (e-mail: faj@faculdadedejussara.page), realizou-se a sessão pública de defesa do trabalho de conclusão de curso intitulado **A UBERIZAÇÃO ENQUANTO NOVA FORMA DE RELAÇÃO DE TRABALHO: DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO**, apresentado pelo (a) acadêmico (a) **Paulo Fernando Santos Carvalho**, do **Curso de Direito**. Os trabalhos foram iniciados pelo (a) **Professor (a) Orientador (a) Me. Victor Henrique Fernandes e Oliveira**, presidente da banca examinadora, composta pelos (as) professores (as) convidados (as) **Profa. Esp. Thais Alves de Moraes Fernandes e Prof. Esp. Rodrigo R. Marques**.

A banca examinadora, tendo terminado a apresentação do conteúdo do artigo, passou a arguição do(a) candidato(a). Em seguida, os examinadores reuniram-se para avaliação e deram o parecer final sobre o trabalho apresentado pelo (a) acadêmico (a), tendo sido atribuída a nota final **10**, com a consequente **APROVAÇÃO** do artigo em comento.

Docente Orientador	Avaliador 1	Avaliador 2	Nota Final
10	10	10	10

Proclamados os resultados pelo(a) presidente da banca examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, eu **Victor Henrique Fernandes e Oliveira**, lavrei a presente ata que assino juntamente com os demais membros da banca examinadora.

Banca Examinadora:

Assinado eletronicamente por:
Victor Henrique Fernandes e Oliveira
CPF: ***.785.201-**
Data: 17/02/2025 21:54:30 -03:00

Professor Orientador

TECHCERT

Assinado eletronicamente por:
THAIS ALVES DE MORAIS FERNANDES
CPF: ***.198.451-**
Data: 21/02/2025 17:36:10 -03:00

Professor Avaliador 1

TECHCERT

Assinado eletronicamente por:
Rodrigo Rosa Marques
CPF: ***.681.161-**
Data: 18/02/2025 00:25:33 -03:00

Professor Avaliador 2

TECHCERT