**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**

**CURSO DE DIREITO-CPTL**

**SAYMON NAVARRO MARIANO**

# FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, A UBERIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS

**TRÊS LAGOAS, MS**

**2025**

**SAYMON NAVARRO MARIANO**

# FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, A UBERIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso, no formato de artigo científico, apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus de Três Lagoas, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Larissa Mascaro Gomes da Silva.

**TRÊS LAGOAS, MS**

**2025**

# Flexibilização das Relações de Trabalho, a Uberização e os Direitos Trabalhistas


## RESUMO

O presente trabalho tem como objeto o contrato de trabalho uberizado, com foco na relação entre motoristas e plataformas digitais. Parte-se da seguinte questão: a uberização garante maior autonomia ao trabalhador ou intensifica a precarização das relações de trabalho? O objetivo é analisar os impactos desse modelo nas condições laborais e nos direitos dos trabalhadores, utilizando o método hipotético-dedutivo. Verificou-se que o trabalho digno é um direito constitucional e internacionalmente protegido. Observou-se que a globalização e os novos modelos produtivos impulsionaram a flexibilização das relações de trabalho, ampliando a informalidade e a fragilização das garantias trabalhistas. Identificou-se, ainda, que o trabalho por aplicativos, embora sem vínculo formal, apresenta sinais de subordinação e dependência, revelando práticas típicas de relação empregatícia. Ao final, conclui-se que, embora apresentado como sinônimo de liberdade, o modelo de trabalho via plataformas revela forte controle sobre o trabalhador, ausência de garantias mínimas e dependência econômica. Assim, a uberização tende a agravar a precarização das relações de trabalho.


**Palavras-chave:** uberização; subordinação; precarização.

# Flexibilization of Labor Relations, Uberization, and Labor Rights


## ABSTRACT

This paper examines the uberized employment contract, focusing on the relationship between drivers and digital platforms. It is guided by the following research question: does uberization promote greater autonomy for workers, or does it deepen the precarization of labor relations? The aim is to analyze the impacts of this model on working conditions and labor rights, using the hypothetical-deductive method. It was found that decent work is a constitutionally and internationally protected right. The study observes that globalization and new production models have driven the flexibilization of labor relations, leading to increased informality and a weakening of labor guarantees. Moreover, it identifies that app-based work, despite the absence of a formal employment relationship, exhibits signs of subordination and dependency, revealing characteristics typical of an employment relationship. In conclusion, although often portrayed as a symbol of freedom, the platform-based labor model reveals a high degree of control over workers, a lack of minimum guarantees, and economic dependency. Therefore, uberization tends to exacerbate the precarization of labor relations.


**Keywords:** uberization; subordination; precarization.

**SUMÁRIO**

**INTRODUÇÃO ..... 3**

**SEÇÃO 1 - TRABALHO DIGNO E DECENTE NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA E INTERNACIONAL ..... 3**

**1.1 Conceito de trabalho Digno e sua previsão constitucional ..... 3**

**1.2 Trabalho Decente, sua previsão na OIT e a pauta interna no Brasil ..... 7**

**SEÇÃO 2 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS ..... 8**

**2.1 Precarização do trabalho desde a globalização e surgimento da uberização ..... 8**

**2.2 Flexibilização dos contratos de trabalho (terceirização e pejotização) e dos direitos (principal é a Reforma trabalhista de 2017) ..... 10**

**2.3 Surgimento do trabalho por demanda via aplicativos, contrato zero hora, trabalho em plataformas (uberização) ..... 13**

**SEÇÃO 3 - CONTRATO DE TRABALHO UBERIZADO (TRABALHADORES DE PLATAFORMA DIGITAL) E SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES COM RELAÇÃO A SUBORDINAÇÃO ..... 17**

**3.1 Contrato de trabalho uberizado e algumas decisões importantes do TST e STF ..... 17**

**3.2 Trabalho uberizado e contrato de emprego: subordinação algorítmica? ..... 21**

**CONCLUSÃO ..... 24**

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 26**

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto de estudo o contrato de trabalho uberizado, analisando a relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais, com foco nos motoristas vinculados à Uber. Trata-se de uma modalidade recente, marcada por forte influência tecnológica e ausência de vínculo formal tradicional.

Diante desse cenário, a pesquisa se propõe a responder se a uberização representa, de fato, uma ampliação da autonomia do trabalhador ou se configura como uma nova forma de precarização das relações de trabalho. A pergunta norteadora busca compreender os impactos concretos dessa dinâmica sobre os direitos laborais.

O objetivo geral é analisar o fenômeno da uberização e seus efeitos sobre as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores. Para isso, serão observados aspectos como remuneração, vínculo empregatício, proteção social e subordinação. O método adotado é o hipotético-dedutivo, com base em doutrina, jurisprudência e normas jurídicas aplicáveis.

Na primeira seção, será abordado o conceito de trabalho digno e sua proteção no plano constitucional e internacional. Na segunda seção, analisa-se a flexibilização das relações de trabalho, evidenciando como a globalização contribuiu para a precarização. Na terceira seção, estuda-se o contrato uberizado, a subordinação algorítmica e os entendimentos dos Tribunais Superiores.

A partir dessa estrutura, busca-se construir uma reflexão crítica e fundamentada sobre o modelo de trabalho promovido pelas plataformas digitais, verificando em que medida ele se distancia ou se aproxima da proteção garantida pelo Direito do Trabalho.

## SEÇÃO 1 - TRABALHO DIGNO E DECENTE NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA E INTERNACIONAL

### 1.1 Conceito de trabalho Digno e sua previsão constitucional

Segundo Delgado (2015, p. 189, apud Rafagnin e Nogueira, 2021, p. 159), o trabalho digno é concebido com base em instrumentos internacionais, que asseguram a toda pessoa

condições laborais pautadas na dignidade e na justiça, conforme um patamar civilizatório universal de direitos dos trabalhadores.

Partindo dessa concepção, ao se analisar o papel do Estado na proteção dos trabalhadores, é fundamental que a dignidade humana fundamente todas as relações de trabalho. Tal compromisso está presente na Constituição, que consagra princípios e normas voltados à promoção do trabalho digno, da justiça e do respeito ao trabalhador, conforme se verá a seguir.

Com efeito, verifica-se que a noção de trabalho digno está diretamente vinculada ao princípio da dignidade humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal, que orienta o Estado a atender às necessidades da pessoa humana. Desta forma, o trabalho digno vai além dos direitos trabalhistas, reafirmando a dignidade como eixo central da atuação estatal (Delgado, 2015; Sarlet, 2015, p. 78).

Neste sentido, o direito ao trabalho, previsto no art. 6º da Constituição, também está vinculado à dignidade da pessoa humana e é complementado pelo art. 7º, que assegura diversos direitos, como proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego, irredutibilidade salarial e férias remuneradas (Sarlet, 2022, p. 1.061).

Além disso, segundo Lenza (2024, p. 2.015), o art. 170 da Constituição impõe ao Estado a promoção do pleno emprego e de uma existência digna, tendo como base a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa (art. 1º, IV), orientados pelos princípios da justiça social. O autor também acrescenta que os direitos sociais coletivos dos trabalhadores, previstos nos artigos 8º a 11º da Constituição, visam fortalecer a organização da classe trabalhadora por meio da associação sindical, do direito de greve, da substituição processual e da representação classista, assegurando a defesa coletiva de seus interesses (Lenza, 2024, p. 2.040).

Para compreender a razão histórica da consagração constitucional do trabalho digno, é necessário revisitar a trajetória do trabalho ao longo do tempo, especialmente a partir da Revolução Industrial, que transformou profundamente as relações laborais com o surgimento do sistema fabril e das máquinas a vapor, evidenciando a necessidade de regulamentação.

De acordo com Huberman (2010, p. 138), o sistema fabril, caracterizado por sua organização em grande escala e pela divisão do trabalho, resultou em um aumento significativo na produção de mercadorias, que saíam das fábricas em um ritmo acelerado. Esse crescimento

foi impulsionado, em parte, pelo capital que buscava lucro, e também pela elevação da demanda por produtos.

Todavia, conforme adverte o mesmo autor, as máquinas, embora promovessem eficiência, agravaram as condições de trabalho, pois exigiam longas jornadas para maximizar os lucros e evitar sua rápida obsolescência diante das inovações constantes (Huberman, 2010, p. 138).

Diante deste cenário, a crescente insatisfação com as longas jornadas e o ritmo imposto pelas máquinas passou a estimular reações coletivas, criando espaço para reivindicações por condições de trabalho mais justas e humanas.

Foi nesse contexto, que se destacaram os sindicatos, que evoluíram das antigas associações de jornaleiros e passaram a atuar como organizações de trabalhadores de setores específicos, com a finalidade de defender seus interesses e buscar melhores condições diante do avanço do capital industrial (Huberman, 2010, p. 152).

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, expandiu-se por diferentes países, ainda que com variações sociais e legais, mas sempre marcada pela resistência aos sindicatos. Em todos os contextos, repetiu-se o desafio de obter reconhecimento e melhores condições diante das transformações industriais (Huberman, 2010, p. 153).

Esse panorama de degradação das condições laborais e resistência à organização dos trabalhadores evidenciou a urgência de normas internacionais protetivas, o que culminou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) após a Primeira Guerra Mundial, com o objetivo de promover a justiça social e uniformizar as normas trabalhistas.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versalhes, em um esforço internacional para fortalecer a paz. Os países da Liga das Nações buscaram, assim, melhorar as condições de trabalho como forma de prevenir novos conflitos e tensões globais (Cavalcante; Villatore, 2014, p. 2).

Nesse sentido, a OIT foi concebida como uma instituição permanente dedicada a promover a paz global, fundamentando-se em princípios de justiça social. Seu propósito central

é assegurar um ambiente de trabalho humano, que favoreça a melhoria contínua das condições laborais para trabalhadores em todo o mundo (Padovani, 2022, p. 119).

A importância da OIT e de outras entidades internacionais para o desenvolvimento do direito do trabalho e dos direitos sociais é indiscutível. Suas normas, como Convenções e Regras, foram fundamentais na formulação de legislações e regulamentos em diversos países, inclusive no Brasil (Cavalcante; Villatore, 2014).

Essa atuação internacional demonstrou papel decisivo na consolidação de direitos trabalhistas, sobretudo em contextos de rápida transformação nas formas de trabalho. O fortalecimento da proteção social também se intensificou com a criação da ONU após a Segunda Guerra Mundial.

Ao final da Segunda Guerra Mundial, representantes de 50 países, incluindo o Brasil, reuniram-se em São Francisco (EUA) e assumiram o compromisso de preservar a paz, defender os direitos humanos e promover o desenvolvimento global. Desse encontro surgiu a Organização das Nações Unidas (ONU), em substituição à Liga das Nações, com a Carta das Nações Unidas, assinada em junho de 1945, estabelecendo seus objetivos de paz, segurança internacional e cooperação entre as nações (Reis; Reis, 2012, p. 124).

A ONU visa promover a paz, proteger os direitos humanos e estimular o desenvolvimento econômico e social entre os Estados. Além disso, busca fortalecer a representação de países menos influentes no cenário internacional, contribuindo para uma ordem global mais justa e inclusiva (Malheiro, 2022, p. 23).

Como desdobramento de sua atuação, o Conselho Econômico e Social da ONU elaborou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Resolução nº 217 na Terceira Sessão Ordinária da Assembleia Geral, realizada em Paris, em 10 de dezembro de 1948. Esse momento é considerado um marco na defesa dos direitos humanos em nível internacional (Malheiro, 2022, p. 43).

Ao aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Brasil reafirmou seu compromisso com os direitos fundamentais e avançou na adesão a tratados mais específicos, como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que estabelece obrigações concretas para a proteção e promoção dos direitos sociais e econômicos.

O PIDESC, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em sua XXI Sessão em 19 de dezembro de 1966, foi um marco significativo direcionado aos Estados, estabelecendo obrigações e princípios para garantir e promover esses direitos fundamentais (Malheiro, 2022, p. 47).

Desta forma, impõe aos Estados-partes a responsabilidade de garantir a concretização gradual de diversos direitos essenciais, especialmente nas áreas trabalhista e social. Entre esses, destacam-se a liberdade para formar sindicatos, a busca por um nível de vida adequado, e o acesso à saúde, educação, proteção social e participação cultural, elementos fundamentais para assegurar o bem-estar e a dignidade dos cidadãos (Reis, 2012, p. 140).

Nos termos do Artigo 16 do PIDESC, os Estados Partes devem relatar à Organização das Nações Unidas os esforços realizados para efetivar os direitos reconhecidos no pacto. Esses relatórios são analisados pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, vinculado ao Conselho Econômico e Social da ONU (Silva; Silva, 2020, p. 6).

No Brasil, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi aprovado pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991, e posteriormente promulgado pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. A partir daí, o pacto passou por complementações que reforçaram sua aplicabilidade no ordenamento jurídico nacional, consolidando compromissos do país com os direitos econômicos, sociais e culturais (Malheiro, 2022, p. 49).

Conclui-se, portanto, que o trabalho digno resulta de um processo histórico e jurídico de afirmação de direitos, consolidado na Constituição e reforçado por normas internacionais, sendo indispensável para a efetivação da justiça social nas relações laborais.

### 1.2 Trabalho Decente, sua previsão na OIT e a pauta interna no Brasil

De acordo com Pirina (2024), o Trabalho Decente é uma concepção desenvolvida pela OIT em 1999, caracterizando-se como uma atividade que proporciona remuneração justa, garantindo condições dignas de vida, além de ser desempenhada em um ambiente seguro, equitativo e com liberdade.

Nesse contexto, Brasil (2010) destaca que o trabalho decente é essencial para a erradicação da pobreza, a diminuição das desigualdades sociais, o fortalecimento da governança democrática e a promoção do desenvolvimento sustentável.

De acordo com a OIT, o trabalho decente se apoia em quatro pilares: respeito às normas internacionais, promoção de empregos de qualidade, ampliação da proteção social e incentivo ao diálogo social, com destaque para a erradicação do trabalho forçado, infantil e da discriminação (Brasil, 2010).

Diante desse cenário, a OIT, ao definir o conceito de trabalho decente, também propôs a Agenda Global de Trabalho Decente como resposta à crise mundial do emprego, que envolvia não apenas o desemprego, mas também a presença de trabalhadores com ocupações e salários insuficientes para garantir sua subsistência e superar a pobreza (Abramo, 2015, p. 31).

Em junho de 2003, a assinatura de um Memorando de Entendimento entre o governo brasileiro e a OIT formalizou o compromisso de desenvolver uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. Esse acordo resultou na implementação de um Programa de Cooperação Técnica e na ampliação do debate sobre o conceito entre os constituintes tripartites da OIT no Brasil (Abramo, 2015, p. 36).

O compromisso do Brasil com a implementação da Agenda de Trabalho Decente, formalizado em 2003, resultou em avanços significativos ao longo dos anos, consolidando políticas e iniciativas voltadas para a promoção de condições dignas de trabalho no país (Abramo, 2015, p. 181).

Essas iniciativas demonstram o compromisso do Brasil com os princípios da OIT, ao adaptar a agenda do trabalho decente à realidade nacional, fortalecendo o diálogo social e enfrentando a precarização laboral.

## SEÇÃO 2 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

### 2.1 Precarização do trabalho desde a globalização e surgimento da uberização

A compreensão da precarização do trabalho exige uma análise do contexto em que ela se intensifica, especialmente a partir da globalização. Esse processo ampliou a competitividade entre mercados e alterou profundamente as formas de produção e emprego.

Ainda que amplamente utilizada, a ideia de globalização não possui um único significado aceito de forma universal. Como outros conceitos centrais das ciências sociais, seu entendimento varia conforme o contexto e a perspectiva adotada (Held; McGrew, 2001).

Falar em globalização é abordar um processo marcado por transformações amplas e interligadas nos campos econômico, político, social e cultural, perceptíveis em todo o mundo (Campos; Canavezes, 2007).

De forma simplificada, a globalização representa o avanço e a intensificação das conexões sociais entre diferentes regiões do mundo, ampliando os fluxos de interação e estendendo a influência das relações de poder para além dos contextos locais (Held; McGrew, 2001).

A década de 1980 marcou mudanças expressivas nos modelos de produção nos países de capitalismo avançado, impactando diretamente a estrutura produtiva, o mundo do trabalho e as formas de organização sindical e política (Antunes, 2015).

Frederick Winslow Taylor (1999), foi responsável por introduzir métodos que tornaram a produção mais eficiente, sendo reconhecido como o principal nome por trás da chamada Organização Científica do Trabalho, com grande impacto no avanço industrial do século XX.

Com o tempo, o taylorismo se expandiu e passou a influenciar diferentes esferas da vida social. Seu método racionalizou a produção, elevando a produtividade por meio da economia de tempo e da otimização das tarefas, além de reforçar a divisão social do trabalho e o controle do tempo pelos empregadores (Catani, 2013).

Frederick Winslow Taylor, defendia que a gerência deveria desenvolver padrões de trabalho por meio de métodos experimentais, buscando a melhor combinação entre tempo e movimento. Para ele, a eficiência dependia da criação de regras claras que otimizassem a execução das tarefas (Ribeiro, 2015).

Com o fordismo, a principal inovação trazida foi a implantação da esteira rolante, que levava o trabalho até o operário em uma posição fixa, resultando em um expressivo aumento da produtividade no chão de fábrica (Ribeiro, 2015). O fordismo visava à produção em massa, o que exigia também maior consumo. Para isso, os capitalistas passaram a elevar os salários, permitindo que os próprios trabalhadores consumissem os produtos que fabricavam (Vidal, 2002).

Como modelo produtivo, o fordismo caracterizou-se pela rigidez e padronização, racionalizando as operações para reduzir desperdícios e intensificar o trabalho. Suas tarefas eram fragmentadas e repetitivas, o que eliminava a necessidade de mão de obra especializada, já que cada operário cumpria apenas uma etapa do processo fabril (Bizerra, 2017).

Ao longo da expansão do capitalismo globalizado, o modelo toyotista emergiu para se integrar, misturar ou mesmo substituir o antigo padrão fordista de organização produtiva, adaptando-se às novas exigências de flexibilidade e eficiência (Antunes, 2015).

Diferente do fordismo, no toyotismo a lógica se inverte: a produção passa a ser guiada pela demanda, fabricando-se apenas o que é solicitado, o que torna o processo mais ágil e eficiente (Vidal, 2002).

As transformações implementadas pelo toyotismo resultaram em uma intensa precarização do trabalho, pois, para manter seus empregos, os trabalhadores passaram a ser obrigados a executar diversas funções simultaneamente, ampliando a exploração da força de trabalho (Bizerra, 2017).

Com a adoção do toyotismo, o modelo fordista foi sendo substituído ou adaptado, provocando mudanças nas condições de trabalho. Esse processo veio acompanhado de flexibilização e desregulamentação de direitos, permitindo ao capital se ajustar à nova fase produtiva (Antunes, 2015).

Desta forma, a implementação do toyotismo transformou a organização do trabalho, promovendo maior flexibilidade e exigência de produtividade. Isso levou à desregulamentação das relações laborais e à redução de garantias históricas, gerando um cenário de precarização e maior vulnerabilidade dos trabalhadores à instabilidade do mercado.

## 2.2 Flexibilização dos contratos de trabalho (terceirização e pejotização) e dos direitos (principal é a Reforma trabalhista de 2017)

A flexibilização das relações de trabalho tem se consolidado como um dos principais vetores da precarização laboral no Brasil. Por meio de reformas legais e da adoção de modelos contratuais atípicos, como a terceirização e a pejotização, observa-se a redução de garantias historicamente asseguradas aos trabalhadores.

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, representou uma das mais amplas reformulações da Consolidação das Leis do Trabalho desde sua criação, com a inserção, modificação e revogação de dispositivos sob o argumento de atualizar o ordenamento jurídico às novas configurações do mercado de trabalho (Kaled, 2019, p. 4).

A flexibilização contratual passou a admitir, em vários aspectos, a prevalência da negociação coletiva, valorizando a autonomia coletiva. Em algumas hipóteses, também se permitiu a pactuação direta de direitos por meio de acordos individuais (Bugalho; Moreira; Machado, 2021, p. 3).

A Reforma Trabalhista alterou significativamente a CLT ao permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado em diversas situações. Essa mudança flexibilizou direitos antes protegidos de forma normativa. Com isso, fragilizou conquistas históricas dos trabalhadores nas relações de emprego.

Para Bandeira (2023), a flexibilização trabalhista se apresenta como uma estratégia de adaptação ágil às transformações do mercado. Para o autor, ela representa um conjunto de mecanismos incorporados ao ordenamento jurídico com o objetivo de compatibilizar as normas laborais com as rápidas mudanças provocadas por fatores econômicos, tecnológicos e outros elementos que exigem respostas imediatas.

Defensores da flexibilização argumentam que ela pode reduzir o desemprego ao aliviar encargos sobre a folha de pagamento. Também sustentam que a liberdade de negociação fortalece a competitividade e torna os direitos pactuados mais eficazes nas relações de trabalho (Scarpa, 2023, p. 92).

Por outro lado, críticos da flexibilização apontam que ela legitima a redução de direitos sociais, ampliando desigualdades e exploração. No Brasil, o uso de acordos individuais agrava esse quadro, dado o forte desequilíbrio social, podendo intensificar a precarização do trabalho (Scarpa, 2023, p. 92).

A reforma trabalhista alterou significativamente a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974), reconfigurando o tratamento jurídico da terceirização, ampliando sua aplicação e consolidando um modelo mais flexível nas relações de trabalho (Delgado; Delgado, 2018, p. 85).

A terceirização, segundo Martins (2024, p. 78), consiste na contratação de empregados por meio de uma empresa prestadora de serviços, sendo comumente aplicada a atividades que não integram o núcleo principal da empresa contratante.

A terceirização é amplamente criticada por sua relação com a precarização, sendo apontada como causa de reduções salariais e do alto índice de acidentes entre trabalhadores terceirizados (Knihs, 2020, p. 35).

Com a Lei nº 11.196/2005 e o avanço da flexibilização trabalhista, surgiu a "pejotização", marcada pela substituição da pessoa física por jurídica na contratação, o que pode levantar dúvidas sobre a natureza da relação jurídica envolvida (Coelho, 2017, p. 43).

A pejotização ocorre quando a empresa exige que o trabalhador constitua pessoa jurídica para prestar serviços de natureza personalíssima. Assim, a relação se formaliza por contrato civil, afastando as garantias da legislação trabalhista e submetendo-se ao Direito Civil (Barbosa; Orbem, 2015, p. 4).

Nesse modelo, o prestador de serviços é visto como trabalhador parassubordinado, com maior autonomia, inserido na estrutura da contratante e prestando colaboração contínua. A parassubordinação indica alguém que conduz sua própria atividade, sem ordens diretas, afastando-se da subordinação tradicional (Orbem, 2016, p. 3).

No cenário jurídico trabalhista, há interpretações divergentes quanto à pejotização. Para parte da doutrina e da magistratura, trata-se de prática fraudulenta sempre que a contratação por pessoa jurídica substitui o vínculo empregatício tradicional com o intuito de afastar a aplicação das normas trabalhistas, previdenciárias e fiscais (Orbem, 2016, p. 4).

Já alguns empresários e juristas defendem a licitude da pejotização com base no art. 129 da Lei nº 11.196/2005, ao entenderem que o trabalhador, ao se constituir como pessoa jurídica, presta serviços de forma autônoma e voluntária, sem vínculo empregatício (Orbem, 2016, p. 4).

Diante do exposto, percebe-se que a flexibilização dos contratos e dos direitos trabalhistas, embora apresentada como mecanismo de modernização e eficiência, tem resultado, na prática, na redução de garantias fundamentais. Nesse contexto, os mecanismos de flexibilização não se limitaram às mudanças legislativas e aos contratos tradicionais, mas se desdobraram em novas formas de contratação ainda mais instáveis, como os contratos por

demanda, intermitentes e o trabalho em plataformas digitais. Essas modalidades, aprofundadas nos tópicos seguintes, representam o ápice da precarização ao aliarem tecnologia, desregulamentação e ausência de vínculos formais.

### 2.3 Surgimento do trabalho por demanda via aplicativos, contrato zero hora, trabalho em plataformas (uberização)

O avanço das tecnologias da informação e comunicação impulsionou novas formas de organização do trabalho, como o modelo sob demanda via aplicativos, uma tendência atual na gestão da força de trabalho (Baboin, 2017, p. 1).

Autores destacam que o trabalho sob demanda por aplicativos envolve a intermediação digital da força de trabalho, com contratação online e prestação presencial dos serviços (Heimovski; Mendes, 2021, p. 85).

Essa forma de trabalho marca a reorganização das empresas e a fragmentação das atividades, pois o uso de celulares e algoritmos permite coordenar virtualmente o trabalho e facilita a contratação rápida de trabalhadores para tarefas específicas via plataformas (Kalil, 2020, p. 112).

A judicialização do trabalho sob demanda por aplicativos evidencia uma incerteza jurídica que, ao classificá-los como autônomos, os afasta das garantias legais dos empregados formais, expondo-os à precarização e vulnerabilidade (Heimovski; Mendes, 2021, p. 84).

No trabalho sob demanda por aplicativos, sistemas informatizados intensificam a fragmentação da jornada, dividindo as rotinas em curtos intervalos. Com isso, a remuneração do trabalhador se restringe ao tempo efetivo da execução da atividade principal (Baboin, 2017, p. 26).

O trabalho por demanda, amplamente difundido por meio de plataformas digitais, expõe o trabalhador à instabilidade e à ausência de garantias mínimas. Dentro dessa lógica de flexibilização, insere-se o contrato zero hora, modalidade em que não há obrigação de oferta de jornada, ampliando a precarização e a imprevisibilidade das relações de trabalho.

O contrato de zero hora, originado no direito britânico, é marcado pela falta de garantia de oferta de trabalho e salário, ficando o trabalhador sujeito à convocação do empregador (Higa, 2017).

Essa modalidade contratual surgiu como estratégia de flexibilização, buscando ampliar os postos de trabalho e formalizar relações antes informais. Caracteriza-se pela ausência de jornada mínima e pela remuneração baseada no tempo efetivamente trabalhado (Fincato, 2020, p. 3).

No contrato de zero hora adotado no Reino Unido, o trabalhador fica à disposição do empregador sem garantia de convocação ou remuneração contínua, o que gera insegurança e dependência, podendo passar dias sem ser chamado e sem desligamento formal (Colnago, 2019, p. 29).

Em contraste com o modelo de contrato "zero hora" do Reino Unido, o contrato intermitente se apresenta como uma nova figura com regulamentação própria dentro do direito do trabalho brasileiro. Essa distinção legal é um ponto crucial para a análise da flexibilização das relações de trabalho no Brasil e seus impactos sobre os direitos trabalhistas.

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no Brasil pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, inserida no art. 443 da CLT. Caracteriza-se pela alternância entre períodos de serviço e inatividade, com remuneração restrita ao tempo efetivamente trabalhado (Nacif; Souza, 2018, p. 7).

A implementação da nova legislação que introduziu o contrato de trabalho intermitente no Brasil tem potencial para suscitar debates em diferentes pontos, sobretudo ao confrontá-la com os pilares tradicionais do Direito do Trabalho, como a salvaguarda do trabalhador e a ideia de continuidade do vínculo empregatício (Domingues, 2019, p. 6).

Superada a análise do contrato intermitente, é importante voltar-se ao trabalho por plataformas digitais, ou “uberização”. Essa forma de organização conecta prestadores e consumidores de modo inovador, mas levanta relevantes discussões sobre os direitos trabalhistas envolvidos.

As tecnologias de informação e comunicação, base do capitalismo de plataforma, têm reconfigurado as relações de trabalho. Elas ampliam o volume de atividades e tornam os trabalhadores disponíveis a qualquer hora e lugar (Kalil, 2020, p. 82).

Com a evolução das relações de trabalho e o surgimento da uberização, surgem dúvidas sobre a natureza dessas novas formas de emprego. Questiona-se se representam uma inovação benéfica ao direito do trabalho ou uma violação às normas da CLT, diante da ausência de regulamentação (Souza; Garcia, 2023).

O cenário laboral global tem sido influenciado por empresas que, sob o discurso de inovação tecnológica via marketplace, propõem novas formas de contratação. Prometem autonomia aos trabalhadores, com liberdade para organizar suas atividades (Carelli, 2020, p. 94).

Através de plataformas eletrônicas que operam por meio de aplicativos em smartphones, essas empresas otimizam a conexão entre profissionais que oferecem seus serviços e clientes que desejam contratá-los (Carelli, 2020, p. 94).

A expansão de modelos de negócios por plataformas digitais mostra que a intermediação do trabalho humano não é uma tendência passageira. Apesar do termo “uberização” ter se popularizado, trata-se de um fenômeno mais amplo, que inclui também serviços prestados exclusivamente em ambiente virtual (Araújo, 2020, p. 1).

A Uber destaca-se como a plataforma mais conhecida globalmente no setor de transporte, utilizando o trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Fundada em 2010 e sediada em São Francisco (EUA), tornou-se uma referência para outras empresas que adotam essa forma de trabalho (Kalil, 2019, p. 145).

Sendo categorizada como uma TNC ("transportation network company"), ou seja, uma empresa que emprega uma plataforma digital online para conectar passageiros a motoristas que utilizam seus veículos particulares para o trabalho (Baboin, 2017, p. 1).

Apesar do papel essencial dos motoristas para suas atividades, a Uber não os registra como empregados. A empresa se define como uma plataforma que apenas conecta motoristas autônomos a usuários, alegando não exercer controle sobre a mão de obra ou os serviços prestados (Baboin, 2017, p. 7).

Enquanto algumas empresas aderem de forma relativamente fiel ao modelo da gig economy, outras, especialmente aquelas que atuam no transporte de pessoas e mercadorias, utilizam essa ideia como uma forma de operar sem cumprir as normas trabalhistas estabelecidas (Carelli, 2020, p. 1).

Essas empresas sustentam dois argumentos centrais: que são apenas intermediárias eletrônicas entre oferta e demanda, atuando como companhias de tecnologia; e que os trabalhadores são autônomos, pois não têm subordinação, horário fixo nem obrigação de aceitar os serviços (Carelli, 2020, p. 1).

Embora muitos valorizem a flexibilidade e autonomia das novas formas de trabalho, a instabilidade das condições e a falta de seguridade social geram importantes tensões (Silva; Gomes, 2024, p. 7).

Apesar da liberdade de horários, esses trabalhadores enfrentam rendimentos variáveis e ausência de proteção típica dos empregos formais. Essa ambiguidade reflete mudanças no mercado de trabalho, impulsionadas por novas formas de organização via tecnologia (Silva; Gomes, 2024, p. 7).

A desigualdade de poder econômico, a assimetria informacional, a exigência de longas jornadas para subsistência e as dificuldades de organização coletiva marcam o trabalho nas plataformas, justificando a intervenção do Direito do Trabalho para proteger a dignidade, redistribuir poder e viabilizar a ação coletiva (Kalil, 2019, p. 209).

A regulamentação do trabalho no capitalismo de plataforma, considerando a dualidade entre subordinação e autonomia, tem sido alvo de críticas, com sugestões para a criação de uma terceira categoria jurídica. Essa nova classificação intermediária permitiria uma análise mais adequada dos trabalhadores, utilizando a dependência como critério central (Kalil, 2019, p. 209).

Propõe-se também a redefinição do conceito de empregador, o estabelecimento de um contrato de trabalho especial que considere as particularidades do capitalismo de plataforma, a proteção legal dos trabalhadores de acordo com sua capacidade de organização coletiva sob uma perspectiva de vanguardismo inclusivo, e a ampliação da abrangência subjetiva do Direito do Trabalho (Kalil, 2019, p. 209).

As propostas apontadas refletem a tentativa de adaptar o Direito do Trabalho às novas configurações trazidas pelas plataformas digitais. A criação de uma categoria intermediária e a redefinição do conceito de empregador buscam reconhecer a complexidade das relações envolvidas. Essas medidas visam garantir proteção jurídica sem ignorar as especificidades do modelo.

O que se verifica é que, diante da consolidação do trabalho por demanda e da crescente presença das plataformas digitais na intermediação de serviços, houve uma profunda reconfiguração das relações laborais, marcada pela ausência de garantias tradicionais, instabilidade e dependência tecnológica. Esse novo arranjo, embora envolto no discurso da autonomia, levanta relevantes questionamentos jurídicos quanto à subordinação e ao vínculo empregatício, especialmente em plataformas como a Uber, tema que será analisado na próxima seção com base em decisões do TST e STF.

## SEÇÃO 3 - CONTRATO DE TRABALHO UBERIZADO (TRABALHADORES DE PLATAFORMA DIGITAL) E SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES COM RELAÇÃO A SUBORDINAÇÃO

### 3.1 Contrato de trabalho uberizado e algumas decisões importantes do TST e STF

A consolidação do modelo de trabalho mediado por plataformas digitais, trouxe à tona debates jurídicos relevantes sobre a natureza das relações estabelecidas entre empresas e prestadores de serviço. O modelo contratual adotado por plataformas como a Uber insere-se no contexto da chamada "uberização do trabalho", caracterizado pela flexibilização de vínculos e pela prestação de serviços por demanda mediada por tecnologia.

Nesta seção, analisa-se esse contrato uberizado e decisões relevantes do TST e do STF. As decisões escolhidas foram selecionadas por seu impacto jurídico e social, por tratarem casos emblemáticos e influenciarem o entendimento atual sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais.

Ao acessar a página inicial do website da Uber, o potencial motorista se depara com uma mensagem que resume a proposta da plataforma em relação à flexibilidade e ganhos: "Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades. Ganhe dinheiro com entregas e viagens no horário que você definir. Você pode usar seu próprio carro ou escolher um carro alugado por meio do app da Uber" (Uber, 2025). Essa declaração inicial já sinaliza alguns dos pilares do modelo de trabalho oferecido pela empresa.

A partir desse ponto, o motorista interessado deve realizar seu cadastro na plataforma, posteriormente estabelecendo uma relação contratual por meio de um contrato de adesão. Esse

instrumento tem como finalidade formalizar as condições que regerão a relação contratual entre a Uber e o motorista.

O contrato que formaliza a relação entre a Uber e o motorista não é usualmente acessível ao público, nem mesmo em sua plataforma digital. Essa indisponibilidade dificulta a análise direta das condições impostas aos trabalhadores. Diante desse cenário, alguns autores têm se dedicado a comentar e interpretar as condições que se desprendem da prática e de informações esparsas sobre esses contratos.

Nas palavras de Baboin, ao ser aceito pela plataforma, o motorista passa a ter acesso ao sistema da Uber na versão destinada a prestadores, mas sua atuação fica restrita ao veículo previamente registrado (Baboin, 2017, p. 9).

Ao impedir que o motorista escolha livremente quem o substitui e exigir um veículo específico, a Uber mostra que há controle sobre o modo como o trabalho é feito. Isso limita a autonomia do trabalhador e reforça uma relação marcada por dependência.

Segundo Borges (2024) a Uber se refere aos motoristas cadastrados como seus “clientes”, sustentando a ideia de que eles contratam os serviços da empresa, e não o contrário. Desta forma, essa inversão retórica tem o objetivo de reforçar a aparência de autonomia e afastar a configuração de vínculo empregatício.

A Uber define padrões de conduta, estabelece o sistema de avaliações, fixa o método de pagamento e pode desligar motoristas sem justa causa, principalmente quando a pontuação obtida pelo trabalhador fica abaixo do exigido pela plataforma (Kalil, 2020, p. 190).

Como visto, ao definir regras, avaliar o desempenho e desligar motoristas sem justificativa, a Uber demonstra um controle que vai além da simples intermediação. Esse tipo de gestão, aliado à ausência de alternativas estáveis, acaba colocando o trabalhador em uma posição de dependência econômica, ainda que isso não seja formalmente reconhecido.

Entre os mecanismos de controle utilizados pela Uber, destaca-se o código de conduta, que impõe regras a motoristas e usuários, servindo de base para avaliações ao fim das corridas. As diretrizes envolvem temas como segurança, qualidade e comportamento, podendo levar ao bloqueio ou à desativação da conta em caso de descumprimento (Kalil, 2019, p. 151).

O código de conduta deixa claro que, mesmo sem vínculo formal, há controle direto sobre os motoristas. A possibilidade de punições automáticas reforça o poder da empresa sobre a atividade diária desses trabalhadores. No fim, essa relação revela mais dependência do que autonomia, contrariando a ideia de liberdade que a plataforma costuma divulgar.

A atuação da Uber levanta questionamentos sobre a existência de subordinação e dependência econômica, o que coloca em dúvida a real autonomia dos motoristas. Esse cenário tem gerado debates no Judiciário sobre o reconhecimento do vínculo empregatício, com decisões ainda divergentes que refletem a complexidade do tema.

Em decisão recente no processo RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre uma motorista da Uber e a empresa, rejeitando o recurso apresentado pela plataforma (TST, 2022). O caso reforça o entendimento de que, em determinadas situações, há elementos suficientes para caracterizar a relação de emprego.

A decisão destacou que o conceito de subordinação evoluiu com a tecnologia, passando a abranger formas digitais de comando e controle. Segundo o TST, a Uber estrutura o comportamento dos motoristas por meio do algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, codificadas diretamente no código-fonte da plataforma (TST, 2022).

Em outra decisão relevante no processo RR: 0000536-45.2021.5.09 .0892, a Segunda Turma do TST reconheceu o vínculo de emprego entre um ciclista entregador da Uber Eats e a empresa, em caso julgado em São José dos Pinhais (PR). Com isso, o processo foi devolvido à instância inicial para análise dos demais pedidos formulados pelo trabalhador (TST, 2023).

Na decisão, o TST entendeu que havia elementos suficientes para configurar uma relação de emprego entre o entregador e a Uber Eats. O que chamou atenção foi a forma como a plataforma, mesmo sem admitir o vínculo, estruturava toda a dinâmica do trabalho, exercendo controle sobre a atividade do trabalhador de maneira constante e unilateral.

Nesse contexto, a Corte aplicou o princípio da primazia da realidade, ao considerar que os fatos concretos da prestação de serviços devem prevalecer sobre a forma contratual utilizada pela empresa. Esse princípio é essencial no Direito do Trabalho e será abordado a seguir para compreender sua relevância na caracterização de vínculos ocultos por modelos digitais.

O princípio da primazia da realidade orienta que o que realmente importa, nas relações de trabalho, é a forma como os serviços são prestados na prática, independentemente da nomenclatura contratual adotada pelas partes. Cabe ao intérprete identificar quando há tentativa de mascarar uma relação empregatícia e aplicar corretamente os critérios definidos pela CLT (Barros, 2016, p. 122).

A reflexão de Barros mostra como o princípio da primazia da realidade é essencial em casos envolvendo plataformas digitais. Diante de um controle claro da atividade, ainda que disfarçado por tecnologia, é esse princípio que permite revelar a verdadeira natureza da relação e garantir a proteção trabalhista.

Por fim, é relevante observar como o Supremo Tribunal Federal vem tratando o tema, já reconhecido com repercussão geral. Sua futura decisão poderá impactar diretamente as relações de trabalho em plataformas digitais, considerando os aspectos legais, sociais e econômicos envolvidos.

O Supremo Tribunal Federal irá analisar se há vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e as empresas responsáveis pelas plataformas. Em decisão unânime no Plenário Virtual, foi reconhecida a repercussão geral do tema, diante de sua relevância social, jurídica e econômica, o que demonstra o alcance da controvérsia para além do caso concreto (STF, 2024).

A controvérsia chegou ao STF por meio do Recurso Extraordinário 1446336 (Tema 1291), interposto pela Uber, que aponta a existência de milhares de ações sobre o mesmo assunto em diferentes instâncias da Justiça do Trabalho. O julgamento de mérito ainda será agendado, e sua decisão terá repercussão sobre todos os processos que tratam da mesma questão jurídica (STF, 2024).

Em 10 de dezembro de 2024, o Supremo Tribunal Federal concluiu audiência pública dedicada à discussão sobre o possível reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais. A iniciativa buscou reunir diferentes perspectivas jurídicas, sociais e econômicas sobre o tema, antes do julgamento de mérito (STF, 2024).

Embora o Supremo Tribunal Federal já tenha reconhecido a repercussão geral do tema e encerrado a audiência pública sobre o vínculo entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais, o mérito da questão ainda não foi julgado.

Sendo assim o Recurso Extraordinário 1446336, ainda aguarda julgamento de mérito no STF. A última medida relevante foi a audiência pública realizada em dezembro de 2024, e a decisão final permanece pendente, mantendo o tema em aberto.

Portanto, a ausência de uma definição final mantém o cenário de incerteza jurídica, enquanto processos seguem aguardando um posicionamento que poderá uniformizar o entendimento sobre essa nova forma de relação de trabalho.

### 3.2 Trabalho uberizado e contrato de emprego: subordinação algorítmica?

Para que se compreenda a relevância da discussão em torno do enquadramento dos motoristas de aplicativos como empregados ou não, é necessário, inicialmente, distinguir a relação de emprego da relação de trabalho.

Antes de analisar o trabalho em plataformas digitais, especialmente quanto à subordinação algorítmica e ao vínculo empregatício, é essencial compreender os critérios que caracterizam a relação de emprego. O Direito do Trabalho define requisitos que diferenciam o empregado do autônomo, distinção indispensável para entender os desafios trazidos pela uberização.

Para o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2025, p. 103), a relação de trabalho pode ser compreendida como uma categoria mais ampla, dentro da qual se insere a relação de emprego como uma de suas formas específicas.

A relação de emprego é um vínculo jurídico entre empregador e empregado, este caracterizado pela prestação de serviços subordinados. Essa conexão jurídica distingue o trabalho subordinado de outras formas e fundamenta a aplicação do Direito do Trabalho (Leite, 2025, p. 131)..

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, nos artigos 2º e 3º, os elementos indispensáveis para caracterizar uma relação de emprego. Entre eles estão a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade, sendo indispensável que todos estejam presentes para o reconhecimento do vínculo empregatício (Leite, 2025, p. 131).

A Uber visa ao lucro por meio do transporte individual de passageiros, mas não registra formalmente seus motoristas como empregados. Alega atuar apenas como plataforma que conecta motoristas autônomos a usuários, sem controle direto sobre a mão de obra ou os serviços prestados (Baboin, 2017, p. 6).

Embora a Uber defenda a liberdade e autonomia dos motoristas, pesquisas apontam questionamentos quanto a essa suposta independência no trabalho realizado pelas plataformas digitais (Kalil, 2020, p. 122).

Considerando a dependência da Uber da força de trabalho do motorista, questiona-se se a plataforma tecnológica opera como uma empresa de tecnologia ou como um efetivo negócio de transporte individual de passageiros (GAIA, 2019, p. 15).

No Brasil, o vínculo empregatício requer cinco elementos: trabalho por pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. A presença simultânea desses elementos configura emprego, que é a forma padrão da relação entre empresa e trabalhador. A ausência do vínculo empregatício é uma exceção e precisa ser comprovada pela falta de um desses cinco elementos (Baboin, 2017, p. 7).

Compreendidos os elementos que definem a relação de emprego no Brasil, passa-se à análise de como esses requisitos se apresentam na relação entre a Uber e seus motoristas. Serão examinados, individualmente, a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, trabalho por pessoa física e, principalmente, a subordinação no contexto da uberização.

A onerosidade é evidente, já que o motorista presta o serviço esperando remuneração pela viagem. A Uber organiza a operação, define o valor das corridas e repassa ao condutor uma parte do montante pago pelo passageiro, retendo uma porcentagem do total (Kalil, 2020, p. 241).

À primeira vista, a habitualidade na relação entre a Uber e o motorista pode parecer incerta. Uma vez que a plataforma não impõe jornadas fixas, a regularidade na oferta de serviços à Uber pode, por vezes, não se verificar. No entanto, a ausência de habitualidade é vista como uma exceção, necessitando de comprovação em cada caso particular (BABOIN, 2017, p. 10).

De acordo com os termos e condições da Uber, o compartilhamento de contas entre motoristas parceiros não é permitido. A utilização da conta por outro condutor é considerada uma grave questão de segurança. Caso a Uber identifique que o motorista não corresponde ao perfil exibido no aplicativo do passageiro, a conta será imediatamente suspensa e sujeita a investigação (Uber, 2025).

Assim, torna-se evidente, portanto, a natureza personalíssima da relação jurídica em análise, principalmente porque o motorista não tem permissão para transferir seu acesso ao aplicativo para que outra pessoa, não cadastrada e previamente autorizada, realize as viagens.

Entre os aspectos fático-jurídicos que definem a relação de emprego, a subordinação se destaca como o mais relevante. É em torno desse elemento que se estrutura, fundamentalmente, o próprio Direito do Trabalho, sendo ele quem estabelece os principais limites de aplicação da legislação trabalhista (Gonçalves, 2017, p. 6).

Com a digitalização e a mudança nas rotinas laborais, surge um descompasso entre as novas formas de trabalho e o conceito tradicional de vínculo empregatício. Nesse contexto, o controle por algoritmos substitui o empregador direto, originando a subordinação algorítmica como evolução do conceito clássico (Machado; Bochi, 2021, p. 3).

Observa-se que, diante das transformações no mundo do trabalho, o conceito de subordinação precisou ser ampliado para incluir novas formas de controle exercidas pelo empregador. Nesse contexto, surgiram interpretações como a subordinação algorítmica, que busca explicar o controle exercido por plataformas digitais por meio de sistemas automatizados.

Diante disso, é essencial definir o conceito de subordinação algorítmica, pois ele permite identificar o controle indireto e automatizado das plataformas sobre os trabalhadores. Essa definição é central para a análise da existência de vínculo empregatício nessas novas relações laborais.

Para Mattoso (2021), a subordinação algorítmica ocorre quando o trabalhador se submete às diretrizes de um aplicativo controlado por algoritmos previamente definidos pela empresa responsável pela plataforma digital, que exerce o controle da prestação de serviços.

Dessa forma, define-se como "subordinação algorítmica" aquela em que a supervisão do trabalho é estabelecida por uma ordem lógica, limitada e precisa de comandos, e se desenvolve por meio de instrumentos tecnológicos, como aplicativos (Fincato; Wünsch, 2020, p. 12).

Dado o trabalho dos motoristas de aplicativo, a subordinação se manifesta de forma distinta do emprego tradicional. Em vez de um chefe direto, há o algoritmo, que designa viagens, preços e limites de recusa. Além disso, avaliações abaixo do esperado podem levar ao desligamento da plataforma (Lacerda; Sousa, 2023, p. 8).

Em essência, os motoristas precisam seguir as metas estabelecidas pela programação dos algoritmos da Uber, que abrangem desde o custo do serviço até o modo como a atividade será executada e a alocação de clientes entre os condutores (Soares; Pamplona, 2023, p. 17).

A subordinação algorítmica tem ganhado destaque nas discussões sobre as novas formas de trabalho, especialmente com a expansão das plataformas digitais. Esse modelo substitui o controle humano direto por sistemas automatizados, que regulam as atividades por comandos, metas e punições pré-programadas.

Diante disso, é necessário repensar a relação entre trabalhadores e plataformas digitais. Embora marcada por uma aparente autonomia, a atuação desses profissionais revela um controle rígido e constante, que escapa aos moldes tradicionais. Por isso, é fundamental que o olhar jurídico e social se atualize, reconhecendo essas novas formas de dependência e a necessidade de proteção compatível com essa realidade.

## CONCLUSÃO

A partir da evolução histórica e normativa, conclui-se que o trabalho digno é um direito fundamental reconhecido tanto no plano constitucional quanto internacional, refletindo o compromisso com a valorização da pessoa humana. A articulação entre as convenções da OIT e a agenda nacional reforça a necessidade de políticas públicas e relações laborais que promovam inclusão, proteção social e crescimento econômico com justiça.

Nesse contexto, a análise demonstrou que a globalização e os modelos produtivos mais recentes, especialmente o toyotismo, impulsionaram a flexibilização das relações de trabalho,

promovendo a redução de direitos e o enfraquecimento dos vínculos tradicionais. Essa dinâmica se intensificou com práticas como a terceirização, a pejotização e, mais recentemente, com o surgimento do trabalho por demanda via aplicativos, caracterizado pela informalidade, instabilidade e ausência de garantias mínimas.

Dando continuidade à reflexão, conclui-se que, embora o contrato utilizado pelas plataformas digitais busque afastar a configuração do vínculo empregatício, a realidade revela sinais claros de subordinação, ainda que mediada por algoritmos. As decisões recentes do TST e a discussão em curso no STF mostram que o controle exercido pelas plataformas, associado à dependência econômica, aproxima essa relação das formas tradicionais de emprego, desafiando os limites formais do contrato e exigindo uma releitura jurídica compatível com as novas dinâmicas do trabalho.

Por fim, diante da análise realizada, observa-se que a autonomia oferecida pelas plataformas é mais aparente do que real, uma vez que os trabalhadores continuam sujeitos a regras rígidas, controle algorítmico e ausência de garantias básicas. Assim, o modelo adotado tende a intensificar a precarização das relações de trabalho, enfraquecendo direitos historicamente conquistados sob a justificativa de flexibilidade e inovação.

Dessa forma, conclui-se que a chamada uberização demanda uma resposta jurídica atualizada e compatível com as novas formas de trabalho, que busque equilibrar inovação tecnológica com a preservação dos direitos sociais. O futuro da regulação dependerá não apenas da atuação do Judiciário, mas também do avanço legislativo, para que as transformações do mundo do trabalho não sejam utilizadas como justificativa para a retirada de garantias fundamentais.

Diante das transformações nas relações de trabalho, é essencial que os poderes constituídos atuem de forma coordenada para garantir a efetivação do trabalho digno. Ao Legislativo, cabe elaborar legislação específica que reflita as novas realidades laborais, adaptando o ordenamento jurídico sem comprometer as garantias constitucionais. Essa legislação deve considerar a realidade concreta dessas formas de trabalho, assegurando direitos mínimos. Ao Judiciário, incumbe aplicar o direito em conformidade com os princípios constitucionais e internacionais que reconhecem o trabalho digno como direito fundamental, garantindo sua efetividade nas novas configurações laborais. Para isso, é fundamental aplicar o princípio da primazia da realidade, garantindo proteção com base na relação efetivamente vivida, e não apenas na forma contratual.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS


ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.** Brasília: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 25 mar. 2025.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **O trabalho na era da economia sob demanda**: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 2, 2020. Disponível em: file:///C:/Users/Cliente/Downloads/422-Texto%20do%20artigo-957-1-10-20210114.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Notícias do STF, 04 mar. 2024. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-ira-decidir-se-existe-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-e-plataformas-de-aplicativos/. Acesso em: 21 maio 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: file:///C:/Users/Cliente/Downloads/Curso_de_Direito_do_Trabalho_2016_Alice.pdf. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. ***Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente***. Brasília, 2010. Disponível em: https://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EEE99A2C81F75/Plano%20Nacional%20de%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%AAs.pdf. Acesso em: 24/03/2025

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 83, n. 1, p. 1, jan./mar. 2017. Disponível em: file:///C:/Users/Cliente/Downloads/9_001098891_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf. Acesso em: 01 maio 2025.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. "**Pejotização": precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas**. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 264-285, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf. Acesso em: 01 maio 2025.

BUGALHO, Andréia Chiquini; MOREIRA, Gabriel Carvalho; MACHADO, Rafaela Sousa. **Trabalhador hipersuficiente: o limite de flexibilização no contrato de trabalho pós-reforma trabalhista**. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 7, n. 2, p. 17413–17731, fev. 2021. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/24992/19927. Acesso em: 28 abr. 2025.

BORGES, Natália Meireles. **A relação jurídica entre os motoristas de aplicativos e a plataforma digital:** uma relação de emprego na modalidade intermitente. Belo Horizonte,

MG: Dialética, 2024. *E-book*. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 21 maio 2025.

BIZERRA, Fernando de Araújo. **Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: cui prodest?** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 abr. 2025.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P.; VILLATORE, Marco Antônio C. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. Rio de Janeiro: Atlas, 2014. *E-book.* p.2. ISBN 9788522493685. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522493685/. Acesso em: 29 out. 2024.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. ***Trabalho intermitente – trabalho "zero hora" – trabalho fixo descontínuo*.** 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 maio 2025.

COELHO, Jairo Borges. ***Pejotização nas relações de trabalho***. Criciúma: Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, 2017. Disponível em: http://200.18.15.28/bitstream/1/5539/1/JAIRO%20BORGES%20COELHO.pdf. Acesso em: 01 maio 2025.

CATANI, Afrânio Mendes. **O que é taylorismo**. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 21 jun. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/kpcv73yCzL6BCPg5z6VChNb/. Acesso em: 26 abr. 2025.

CAMPOS, Luís; CANAVEZES, Sara. ***Introdução à globalização*.** Évora: Instituto Bento Jesus Caraça, Departamento de Formação da CGTP-IN, abr. 2007. Disponível em: https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/2468/1/Introdu%c3%a7%c3%a3o%20%c3%a0%20Globaliza%c3%a7%c3%a3o.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei.** ***Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região***, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70552/Revista%20TRT-3,%20v.%2066,%20n.%20102-93-106.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 maio 2025.

DOMINGUES, Marcos Abilio. **Contrato de Trabalho Intermitente**. *Revista Eletrônica FACP*, Paulínia, ano VII, n. 16, p. 72-82, novembro 2019. Disponível em: https://revistaunifacp.com.br/revista/index.php/reFACP/article/view/73/pdf. Acesso em: 8 maio 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2018. 1 recurso eletrônico. ISBN 9788536196947.

ESTENDER, Antonio Carlos; PITTA, Tercia de Tasso Moreira. **O conceito do desenvolvimento sustentável.** *Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais - UNG-Ser*, v. 2, n. 1, p. 22–28, 2009. Disponível em: https://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/399/484. Acesso em: 10 abr. 2025.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?** *Rev. TST*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 12, jul./set. 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnolgica.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

FINCATO, Denise. **Direitos fundamentais e contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma leitura propositiva.** *Revista Ibérica do Direito*, Lisboa, v. 1, n. 1, p. 1-18, jan./jun. 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18330/2/Direitos_Fundamentais_e_Contrato_de_Trabalho_Intermitente_no_Brasil_Uma_Leitura_Propositiva.pdf. Acesso em: 7 maio 2025.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização: um estudo de caso — as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século xxi**. *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 03, p. 6, mar. 2017. Disponível em: file:///C:/Users/Cliente/Downloads/10_001101442_goncalves_marcio_uberizacao_estudo.pdf. Acesso em: 18 maio 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. 1 recurso online (1184p. ISBN 9788553626823.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 22nd ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010. *E-book.* p.Capa 1. ISBN 978-85-216-1954-3. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-1954-3/. Acesso em: 29 out. 2024.

HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor Jurídico, 8 jun. 2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente/#_. Acesso em: 06 maio 2025

HELD, David; MCGREW, Anthony. **Prós e contras da globalização**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. 107 p. ISBN 8571105863.

HEIMOVSKI, Ana Paula; MENDES, Sandra Paula de Souza. **A necessidade de regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativo: análise crítica do Projeto de Lei n. 3.748/2020.** *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 83–100, jan./jul. 2021. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/76938846/pdf-libre.pdf. Acesso em: 3 maio 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1. ed. São Paulo, SP: Blucher, 2020. *E-book*. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 03 maio 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780_Tese_Corrigida.pdf. Acesso em: 03 maio 2025.

KNIHS, Karla Kariny. **Terceirização da mão de obra**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. *E-book*. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 01 maio 2025.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **Contrato de trabalho intermitente**. *Anais do VIII Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania – CONBRADEC*, Curitiba, v. 1, n. 28, p. 39-55, 2019. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81462970/3ACONTRATODETRABALHOINTERMITENTEPARACONBRADEC3854-libre.pdf. Acesso em: 28 abr. 2025.

LACERDA, Letícia Amorim de; SOUSA, Thayana Vitória Melo. "**Empresário de si mesmo": a subordinação algorítmica dos motoristas de aplicativo à luz da obra de byung-chul han.** In: *Direito, Cidadania e Interseccionalidade*. 2023. p. 8. ISBN: 978-85-61702-98-4. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/cidesma/2023/ebook2/TRABALHO_COMPLETO_EV203_MD1_ID470_TB29_31012024110508.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

LENZA, Pedro**. Direito Constitucional Esquematizado.** 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho** - 17ª Edição 2025. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.131. ISBN 9788553625963. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/. Acesso em: 18 mai. 2025.

MATTOSO, Juliana. **A revolução 4.0 e os seus reflexos nas relações de trabalho: o trabalho por meio das plataformas digitais e a subordinação algorítmica.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v. 24, n. 33, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/209896/2021_mattoso_juliana_revolucao4_reflexos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 maio 2025.

MACHADO, Fernanda de Vargas; BOCHI, Igor. **Mutação da organização do trabalho e a evolução da subordinação: da concepção clássica à algorítmica.** *Revista do TRT da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 50, n. 49, p. 81-96, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/226817/2021_machado_fernanda_mutacao_organizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 maio 2025.

MALHEIRO, Emerson. **Direitos Humanos. (Coleção Método Essencial)**. 2nd ed. Rio de Janeiro: Método, 2022. *E-book.* p.23. ISBN 9786559644056. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559644056/. Acesso em: 30 out. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Manual de Direito do Trabalho** - 15ª Edição 2024. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book.* p.78. ISBN 9786553628977. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553628977/. Acesso em: 01 mai. 2025

NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. **Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018. Disponível em:https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/40477/Revista-97-251-268.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 8 maio 2025.

ORBEM, Juliani Veronezi. **A (re)construção de uma "nova" modalidade de trabalho denominada "pejotização" no contexto sociocultural brasileiro**. *Áskesis*, Franca, v. 5, n. 1, p. 143–156, jan./jun. 2016. Disponível em:

https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/askesis/article/view/851. Acesso em: 01 maio 2025.

PADOVANI, Daniela W. **Direito do Trabalho e Imigração: Imigrantes Indocumentados e a Proteção da OIT**. São Paulo: Grupo Almedina, 2022. *E-book.* p.119. ISBN 9786556275857. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556275857/. Acesso em: 29 out. 2024.

PIRINA, Giorgio. **O trabalho decente na época da uberização**. Disponível em: https://doceru.com/doc/nc80c51s. Acesso em: 19 mar. 2025. Cap. 30, p. 6.

REIS, Henrique Marcello dos; REIS, Claudia Nunes Pascon dos. **Direito para administradores: direito internacional público (econômico, comunitário e dos direitos humanos) e direito internacional privado. v.2**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. *E-book.* p.124. ISBN 9788522108992. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522108992/. Acesso em: 30 out. 2024.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi; NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. **Reforma trabalhista e trabalho digno: uma combinação possível?** *Argumentum*, Vitória, v. 13, n. 1, p. 153-166, jan./abr. 2021. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/28978/23396. Acesso em: 27 out. 2024.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. *Linha Mestra*, São Paulo, v. 19, n. 42, p. 1-14, 3 nov. 2015. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678/pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

RICARDO ANTUNES. Adeus ao trabalho?. São Paulo: Cortez, 2015. Livro digital. ISBN 9788524924439.

SOARES, Wesney Roberto Silva; PAMPLONA, Mário Sérgio Beltrão. **Subordinação algorítmica nas relações de trabalho: o reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais.** 2023. p. 17. Disponível em: https://bdm.ufpa.br/server/api/core/bitstreams/5d18e345-5b19-47ff-bcaf-504ac9511896/content. Acesso em: 20 maio 2025.

SECRETARIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS. **Agenda 2030: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.** Governo do Distrito Federal, 11 maio 2021. Disponível em: https://www.internacional.df.gov.br/agenda-2030-objetivos-do-desenvolvimento-sustentavel/. Acesso em: 10 abr. 2025.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho.** São Paulo: Almedina, 2023. *E-book.* p.90. ISBN 9786556278308. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556278308/. Acesso em: 30 abr. 2025.

SILVA, Celeida Maria Costa de Souza e; Silva, Ariadne Celline de Souza e. **O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o direito à educação no Brasil.** Poíesis Pedagógica, Catalão-GO, v. 18, e-61454, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufcat.edu.br/index.php/poiesis/article/view/61454/35122. Acesso em: 26 maio 2025.

SOUZA, Rafael Sales; GARCIA, Janay. **O direito trabalhista e a "uberização" do trabalho**. *RevistaFT*, [S. l.], v. 27, n. 128, p. [não paginado], nov. 2023. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.10105813. Disponível em: https://revistaft.com.br/o-direito-trabalhista-e-a-uberizacao-do-trabalho/. Acesso em: 15 maio 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **2ª Turma reconhece vínculo de emprego entre plataforma e ciclista entregador de alimentos**. Notícias do TST, 09 out. 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/-/2%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-plataforma-e-ciclista-entregador-de-alimentos. Acesso em: 21 maio 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **8ª Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber**. Notícias do TST, 20 dez. 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber. Acesso em: 21 maio 2025.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1999.

Uber. **Solicite uma viagem ou cadastre-se como motorista** | Uber Brasil. 2025. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/. Acesso em: 16 maio 2025.

VIDAL**,** Mauricélia Bezerra. ***Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: uma análise do sistema de trabalho***. Campina Grande: Universidade Federal da Paraíba, Centro de Humanidades, Departamento de Economia e Finanças, Mestrado em Economia Rural e Regional, 2002. Disponível em: http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/9327/MAURICELIA%20BEZERRA%20VIDAL%20-%20DISSERTA%C3%87%C3%83O%20PPGERR%20CH%202002.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 27 abr. 2025.

República Federativa do Brasil
Ministério da Educação
**Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul**

# Termo de Autenticidade

Eu, **SAYMON NAVARRO MARIANO**, acadêmico regularmente apto a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **"FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, A UBERIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS"**, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído pela minha orientadora acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 30 de maio de 2025

Saymon Navarro Mariano
Assinatura do acadêmico

**Orientações:** O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um únic arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.

República Federativa do Brasil
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

# Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professora LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA, orientadora do acadêmico SAYMON NAVARRO MARIANO, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, A UBERIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS".

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA

lº avaliador(a): JOSILENE HERNANDES ORTOLAN DI PIETRO

2º avaliador(a): CAROLINA ELLWANGER

Data: 16/06/2025

Horário: 8h (MS)

Link da sala de defesa: https://meet.google.com/ebc-sagi-oxh

Três Lagoas/MS, 30 de maio de 2025.

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito

Serviço Público Federal
Ministério da Educação
**Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul**

ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DO CURSO DE DIREITO/CPTL

os 16 dias do mês de junho de 2025, às 10h, na sala virtual da ferramenta Google Meet (https://meet.google.com/ebc-sagi-oxh?authuser=0), realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Bacharelado em Direito do acadêmico **Saymon Navarro Mariano**, intitulado "**FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, A UBERIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS**", na presença da banca examinadora composta pelos professores Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva. Dra. Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro, Dra. Carolina Ellwanger, sob a presidência da primeira. Abertos os trabalhos, o acadêmico fez sua apresentação no tempo regulamentar e em seguida passou-se à arguição pelos demais componentes da banca. Suspensa a sessão pública, a banca se reuniu para deliberação sobre o trabalho e apresentação. Retomados os trabalhos, a sessão foi reaberta, informando que o acadêmico foi considerado APROVADO por unanimidade pela banca examinadora. Terminadas as considerações, o acadêmico foi cientificado sobre os trâmites devidos para o depósito definitivo do trabalho no Sistema Acadêmico (SISCAD). Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada por todos os membros da banca.

Três Lagoas, 16 de junho de 2025.

Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro**, **Professora do Magistério Superior**, em 16/06/2025, às 10:54, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro**, **Professor(a) do Magistério Superior**, em 16/06/2025, às 11:05, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Carolina Ellwanger**, **Professora do Magistério Superior**, em 16/06/2025, às 11:07, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5690269** e o código CRC **31C0DC87**.

**CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS**

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS