

ANTONIO ASSIS DE MENEZES
MATEUS DE JESUS SANTOS

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

Artigo científico apresentado à Afya Centro
Universitário de Ji-Paraná – Afya Ji
Paraná, como requisito parcial para
obtenção de grau na disciplina Trabalho de
Conclusão de Curso em Direito, sob
orientação do Prof. Esp. Alisson Henrique
Gonçalves Rosário.

Ji-Paraná
2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

M543u

Menezes, Antonio Assis de.

A uberização do trabalho e os desafios para a efetivação dos direitos trabalhistas. / Antonio Assis de Menezes; Mateus de Jesus Santos. – Ji-Paraná, 2026.
27 p.; il.

Artigo Científico (Curso de Direito) – Afya Centro
Universitário de Ji-Paraná, 2026.

Orientador: Prof. Esp. Alisson Henrique Gonçalves Rosário.

1. Trabalho. 2. Uberização. 3. Plataformas digitais. 4. Direitos
Trabalhistas. I. Santos, Mateus de Jesus. II. Rosário, Alisson
Henrique Gonçalves. III. Título.

CDU 349.2

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Antonio Assis de Menezes¹

Mateus de Jesus Santos²

Alisson Henrique Gonçalves Rosário³

RESUMO:

O presente artigo analisa as transformações no mundo do trabalho dentro da era digital, impulsionando a "uberização" e seus impactos sobre os direitos dos trabalhadores. Estruturado sob uma perspectiva sociológica e jurídica, o estudo percorre a evolução produtiva — desde as primeiras Revoluções Industriais e o rigor dos modelos Taylorista e Fordista até a flexibilidade do Toyotismo — para compreender como a tecnologia transfigurou as relações de produção. A pesquisa, de caráter qualitativo e bibliográfico, estabelece um diálogo entre as bases clássicas de Marx, Weber e Durkheim e as análises contemporâneas de Ludmila Abílio e Ricardo Antunes, buscando a compreensão de como a tecnologia de ponta reconfigurou as relações laborais. A investigação revela que a chamada "plataformização" introduz a subordinação algorítmica: nela, o controle direto da gestão tradicional é substituído por sistemas digitais invisíveis. Sob o discurso de empreendedorismo e autonomia, essa nova dinâmica transfere os riscos do negócio para o indivíduo. O resultado é a figura do "trabalhador-empREENDEDOR" que, na prática, enfrenta uma precarização severa, jornadas exaustivas e a erosão de sua seguridade social. Em última análise, o que se vê é a tecnologia sendo utilizada para sofisticar a exploração e fragilizar os laços de proteção ao trabalho.

Palavras-chave: Trabalho; Uberização; Plataformas digitais; Direitos Trabalhistas.

THE UBERIZATION OF WORK AND THE CHALLENGES TO THE EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF LABOR RIGHTS

¹ Acadêmico do 8º período do curso de Direito na Afya Centro Universitário de Ji-Paraná. Licenciado em Filosofia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), pós-graduado em Prática no Ensino Superior e uso das Tecnologias pela União da Associação Educacional Sul-Mato-Grossense (UNAES). Email: profaassis@gmail.com.

² Acadêmico do 8º período do curso de Direito na Afya Centro Universitário de Ji-Paraná. Email: mateus2019fisioterapia@gmail.com.

³ Professor orientador, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul, 2020. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná, 2017. E-mail: alisson.rosario@afya.com.br.

ABSTRACT:

This article analyzes the transformations in the world of work within the digital era, driving the phenomenon of "uberization" and its impacts on workers' rights. Structured from both a sociological and legal perspective, the study traces productive evolution — from the first Industrial Revolutions and the rigor of Taylorist and Fordist models to the flexibility of Toyotism — to understand how technology has transfigured production relations. The research, qualitative and bibliographic in nature, establishes a dialogue between the classical foundations of Marx, Weber, and Durkheim and the contemporary analyses of Ludmila Abílio and Ricardo Antunes, seeking to understand how cutting-edge technology has reconfigured labor relations. The investigation reveals that so-called "platformization" introduces algorithmic subordination: in this model, the direct control of traditional management is replaced by invisible digital systems. Under the discourse of entrepreneurship and autonomy, this new dynamic transfers business risks to the individual. The result is the figure of the "worker-entrepreneur" who, in practice, faces severe precarization, exhaustive working hours, and the erosion of social security. Ultimately, technology is being utilized to sophisticate exploitation and weaken the bonds of labor protection.

Keywords: Work; Uberization; Digital platforms; Labor rights.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho sempre foi um reflexo dinâmico das transformações culturais e dos modos de produção de cada época. A partir das primeiras Revoluções Industriais, a transição do modelo artesanal para sistemas fabris complexos não apenas reconfigurou a estrutura econômica global, mas também alterou de forma profunda o tecido social e os conceitos estruturais de dignidade humana.

Hoje, vive-se o ápice da Terceira Revolução Industrial — um período definido pelo avanço técnico-científico onde a tecnologia de ponta se tornou a espinha dorsal das relações laborais. Embora as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) sejam frequentemente associadas à facilitação da vida cotidiana e à ampliação do acesso ao trabalho, observa-se que, no contexto da uberização, tais instrumentos também podem contribuir para a consolidação de novas formas de desigualdade estrutural. É nesse cenário que surge a "uberização". Sob o pretexto de oferecer autonomia e flexibilidade, esse modelo de gestão por plataformas digitais acaba, na verdade, instaurando uma nova e sofisticada forma de exploração.

Essa "plataformização" consolidou o fenômeno do gerenciamento algorítmico, no qual a figura tradicional do empregador é substituída por uma infraestrutura digital que monitora e dita ritmos, movimentos e metas de produtividade. Esse modelo se

caracteriza pela transferência integral dos riscos e custos operacionais para o prestador de serviço. Embora o discurso corporativo promova a ideia de empreendedorismo e autonomia, a dinâmica real submete o trabalhador a um regime de produção *just-in-time*, desprovido de garantias trabalhistas básicas e associado a condições de subsistência severamente fragilizadas.

O principal impasse da atualidade reside na estagnação das instituições jurídicas e na morosidade da atualização dos marcos regulatórios. Este artigo analisa como o descompasso entre o avanço tecnológico e os mecanismos de proteção social ameaça garantias históricas conquistadas pela classe trabalhadora. A questão central reside em avaliar se o ordenamento jurídico atual possui capacidade de assegurar direitos a essa nova categoria de trabalhadores, ou se o desenvolvimento tecnológico continuará operando como vetor de precarização social, ao desestruturar os vínculos empregatícios tradicionais em favor de modelos de acumulação de capital centralizados e desregulamentados.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para atender aos objetivos propostos, a metodologia adotou uma pesquisa de natureza teórica e qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica. A abordagem qualitativa viabilizou a análise aprofundada dos fenômenos sociais e jurídicos, com foco nas relações de poder e nas transformações estruturais decorrentes da introdução do trabalho digital.

A construção do referencial teórico baseou-se em um levantamento rigoroso de livros, artigos científicos, teses e dissertações. Para isso, foram utilizadas plataformas como o Google Acadêmico e a SciELO, além de diversos repositórios institucionais. Foi estabelecido um recorte temporal entre 2015 e 2026, o que possibilitou captar o que há de mais atual nas discussões sobre "uberização" e gestão algorítmica, sem abrir mão dos pilares clássicos da sociologia. Ao todo, foram mapeados cerca de 32 artigos, dos quais 15 foram selecionados por sua relevância direta ao tema — os demais foram descartados por não se encaixarem no contexto ou no período definido.

As buscas foram guiadas pelos seguintes descritores: *Uberização*, *Direito do Trabalho*, *Plataformas Digitais*, *Precarização Laboral* e *Subordinação Algorítmica*.

Quanto à curadoria do material, buscou-se articular os principais autores que discutem a evolução industrial (do Taylorismo ao Toyotismo) e os clássicos da

sociologia do trabalho, como Marx, Weber e Durkheim. O foco foi selecionar textos que não apenas abordassem a tecnologia, mas que denunciassem a perda de direitos e o posicionamento do Judiciário brasileiro.

A análise confrontou a premissa de flexibilidade das plataformas digitais com os indicadores de precarização laboral, fundamentando-se nas contribuições teóricas de autores centrais do debate contemporâneo, como Ludmila Costhek Abílio, Ricardo Antunes e Rodrigo de Lacerda Carelli.

Em suma, este estudo fundamenta-se em uma análise crítica sobre como a tecnologia impacta o trabalhador informal. A sociologia entra aqui como uma ferramenta transversal, essencial para interpretar como o algoritmo tem sido usado para mascarar a ausência de vínculo empregatício e legitimar a informalidade na economia atual.

3. BREVE HISTÓRICO SOBRE TRABALHO E SOCIEDADE

Historicamente, a concepção relacionada ao trabalho não é algo estático e sim compreendido como um fenômeno que está em constante metamorfose, sendo moldada pelas transformações de estruturas, tanto culturais quanto produtivas. Para Gallo (2024), compreender esse processo de metamorfoses sociais requer a imersão no campo da Sociologia – ciência que estuda as adaptações da sociedade perante as transformações impostas pelo sistema econômico e produtivo. Destaca-se que a relação entre Sociologia e Direito ocorre de forma dialética, pois a sociedade demanda novas leis, ao mesmo tempo em que o ordenamento jurídico influencia o comportamento e a evolução social.

De acordo com Gallo (2024), a compreensão das transformações trabalhistas através da análise sociológica, permite revisitar o legado de importantes pilares da sociologia, Karl Marx, por exemplo, com sua crítica à alienação – ao qual o trabalhador dificilmente terá acesso ao produto que contribuiu na fabricação; Max Weber evidencia a racionalização, a busca incessante por eficiência resultando na crescente burocratização nas instituições e Émile Durkheim – divisão social do trabalho e como esta forma complexa impacta na solidariedade social.

Esta desigualdade não é apenas um efeito colateral, mas a própria espinha dorsal da economia capitalista, funcionando como elemento estruturante das relações sociais contemporâneas, conforme aponta Campos (2015). Nessa engrenagem,

empresários e trabalhadores situam-se em polos antagônicos: enquanto os detentores do capital tomam decisões estratégicas que impactam profundamente — direta ou indiretamente — todo o tecido social, os trabalhadores veem sua agência limitada ao impacto local da comunidade onde residem.

A situação de extrema exploração na qual se encontravam os trabalhadores, além de resultar no nascimento do movimento operário, fez surgirem teorias que condenavam o sistema capitalista e as desigualdades sociais trazidas por ele e propunham novas formas de organização da sociedade. O conjunto dessas teorias ficou conhecido como socialismo. (Lima; Rocha e Waldman. 2020. p. 14).

Essa disjunção radical entre quem decide e quem executa gera uma dificuldade imensa para a superação das desigualdades, uma vez que estas são legitimadas pelo próprio sistema econômico. Contudo, Campos (2015) aborda a superação desse cenário árido encontra um caminho na regulação pública do trabalho. Mais do que regras burocráticas, a intervenção estatal atua como um mecanismo essencial para atenuar essa desigualdade estrutural, humanizando as relações laborais e buscando equilibrar a balança de poder entre capital e trabalho.

Os direitos trabalhistas não surgiram por acaso, mas como fruto da coragem e da mobilização daqueles que vivem do próprio esforço. Campos (2015), pontua que foi através da voz ativa dos trabalhadores que o Estado se viu forçado a intervir, estabelecendo regras para a contratação e garantindo que o labor fosse devidamente remunerado. Essas conquistas representam verdadeiros marcos de resistência, tentativas de suavizar as marcas da desigualdade econômica e social impostas pelo sistema vigente.

No entanto, vivencia-se atualmente um novo capítulo dessa evolução, em que as inovações tecnológicas redefinem as fronteiras do trabalho e desafiam os conceitos normativos tradicionais. Diante dessa realidade, torna-se indispensável uma revisão profunda e humanizada dos marcos regulatórios, garantindo que o progresso técnico ande pari passo com a preservação dos direitos sociais e a inclusão de todos os trabalhadores.

Com base na análise de Lima, Rocha e Waldman (2020), o cenário mundial presenciou, a partir da Primeira Revolução Industrial, intensas transformações estruturais. Esse período foi marcado pela consolidação de novas tecnologias e pela maquinofatura, fatores que impulsionaram significativamente a produtividade industrial. Consequentemente, tal processo de modernização reconfigurou os métodos de trabalho e, simultaneamente, atuou como catalisador na ampliação da

desigualdade social, evidenciando uma disparidade marcante entre os detentores dos meios de produção e a força de trabalho operária.

Nas Revoluções Industriais dos séculos XVIII e XIX ocorreu a ampliação da substituição da energia humana e animal pela inanimada. Frente as grandes descobertas e inovações tecnológicas, a Terceira Revolução Industrial, também chamada de Revolução Técnico-Científica e Informacional são formadas por meio dos processos de inovação tecnológica, os quais são marcados pelos avanços no campo da informática, robótica, das telecomunicações, dos transportes, da biotecnologia, química fina, além da nanotecnologia. (Lima, Rocha e Waldman. 2020. p. 4).

Observa-se que a globalização atuou como o vetor determinante para a disseminação das inovações advindas da era tecnológica. Na perspectiva de Lima, Rocha e Waldman (2020), esse fenômeno não apenas ampliou, mas reconfigurou as estruturas sociais, promovendo uma integração econômica e política sem precedentes.

Simultaneamente, essa dinâmica diversificou as modalidades ocupacionais, viabilizando a emergência de novos paradigmas de trabalho. O exemplo mais emblemático dessa transformação é a uberização, modelo intrinsecamente vinculado ao desenvolvimento tecnológico contemporâneo, no qual a prestação de serviços é mediada e gerida por plataformas digitais — uma configuração estrutural consolidada a partir das inovações e automações acumuladas ao longo das últimas décadas.

3.1 Evolução laboral

As modificações que o trabalho vem sofrendo no decorrer da história da humanidade, compreende as necessidades dos seres humanos em dominar o meio em que está inserido, ao qual predomina a constante busca por aperfeiçoamentos de suas ferramentas de trabalho. Assim, Fontana (2021) alega que o ser humano acaba interagindo e transformando o meio ambiente, frequentemente de maneira hierárquica e desigual, simultaneamente as inovações de cada período histórico, impulsionaram as constantes evoluções dos processos produtivos e dos meios utilizados para tal finalidade.

Em consonância, Cursino (2024) analisa os modelos de organização do trabalho decorrentes das Revoluções Industriais. O Taylorismo, por exemplo, fundamentou-se na racionalização do tempo e do rendimento produtivo mediante a padronização de normas executivas, segmentando as funções de modo que cada operário desempenhasse tarefas específicas e mecanizadas.

Subsequentemente, o Fordismo consolidou-se na expansão das grandes corporações por meio da especialização do trabalho repetitivo e da fabricação de produtos homogêneos em larga escala. Este modelo estruturou um ciclo integrado de produção e consumo em massa, amparado por regulações trabalhistas rígidas e salários que garantiam o poder de compra da classe trabalhadora, o que retroalimentava o mercado consumidor e sustentava o processo de acumulação capitalista.

A globalização dos mercados impôs a necessidade de maior flexibilidade e agilidade frente à emergência de novas tecnologias. De acordo com Cursino (2024), esse cenário propiciou a ascensão de modelos de gestão que superaram o Taylorismo e o Fordismo, notadamente o Toyotismo. Este paradigma priorizou a flexibilização das relações laborais e a descentralização produtiva, concentrando as atividades essenciais na empresa matriz e terceirizando as demais.

Essa estratégia resultou na redução das contratações diretas e dos custos operacionais fixos, impulsionando a abertura de pequenas e médias empresas. Nesse panorama, a mão de obra desligada das grandes corporações passou a ser absorvida por prestadoras de serviços terceirizados, consolidando um regime de trabalho flexível que exige, paradoxalmente, elevados investimentos em infraestrutura tecnológica e constante qualificação profissional.

O progresso do conhecimento científico culminou na evolução incremental das forças produtivas, intensificando a celeridade dos processos fabris. Segundo Fontana (2021), as sucessivas Revoluções Industriais configuram-se como os principais marcos dessas transformações tecnológicas, ao reestruturar os métodos e os instrumentos de produção. Esse avanço otimizou a capacidade produtiva por meio da integração de novas matrizes energéticas e de sistemas baseados em automação computacional e tecnologia de ponta, culminando no desenvolvimento contemporâneo da inteligência artificial.

As atividades laborais estreitam laços com a tecnologia, resultando em diversas modalidades trabalhistas na contemporaneidade.

É justamente nesta relação que o teletrabalho surge, já não mais operando implicitamente na atividade laboral, e sim explicitamente, pois é a tecnologia que permite que o trabalho seja realizado. A tecnologia se apresenta como elemento fundamental para a realização do trabalho, fazendo parte de sua essência. O teletrabalho é diferente do trabalho em domicílio. Este último ocorre sem a supervisão do empregador ou uma mediação tecnológica com

a empresa para que ocorra. Como exemplo de trabalho em domicílio pode-se citar as costureiras que trabalham em casa para o posterior envio do material para o empregador ou venda do mesmo para um comprador ou contratante do serviço. No caso do teletrabalho ele ocorre intermediado pela tecnologia em uma tarefa relacionada, ou conectada, à empresa. (Fontana. 2021. p. 1164).

A evolução tecnológica contemporânea exerce impactos profundos, diretos e indiretos, na organização social. Conforme Araújo e Nascimento (2021), esse processo foi catalisado pela crise sanitária da Covid-19, período em que as medidas de distanciamento social para mitigação do contágio aceleraram a dependência digital.

No cenário pós-pandêmico, as ferramentas tecnológicas transcenderam a função de intermediação de consumo, consolidando novas modalidades no mercado de trabalho. Esse movimento reconfigurou as relações laborais ao introduzir dinâmicas disruptivas, como a uberização, que alterou significativamente a relação estrutural entre prestadores de serviço e plataformas digitais.

3.2 Plataformas digitais e os vínculos empregatícios

Historicamente, o contrato de trabalho tem se configurado como o principal nexo jurídico e socioeconômico entre empregador e empregado. Contudo, essa relação jurídica passou por transformações profundas, impulsionadas sobretudo pela disseminação das tecnologias de informação e comunicação na sociedade. Ferramentas originalmente desenvolvidas para otimizar as atividades cotidianas foram incorporadas e aperfeiçoadas no ambiente laboral, reconfigurando os elementos tradicionais do vínculo de emprego.

Dessa forma, observou-se a adesão crescente de indivíduos ao uso de recursos tecnológicos para a geração de renda autônoma, prescindindo de processos seletivos formais, como entrevistas ou períodos de estágio probatório. Conforme apontam Carelli, Grillo e Oliveira (2020), a expansão do modelo neoliberal tem direcionado as políticas governamentais e as reformas legislativas para uma configuração de caráter progressivamente autoritário.

O progresso do conhecimento científico culminou na evolução incremental das forças produtivas, intensificando a celeridade dos processos fabris. Segundo Fontana (2021), as sucessivas Revoluções Industriais configuram-se como os principais

marcos dessas transformações tecnológicas, ao reestruturar os métodos e os instrumentos de produção. Esse avanço otimizou a capacidade produtiva por meio da integração de novas matrizes energéticas e de sistemas baseados em automação computacional e tecnologia de ponta, culminando no desenvolvimento contemporâneo da inteligência artificial.

Segundo Carelli, Grillo e Oliveira (2020), as plataformas digitais são infraestruturas que possibilitam a interação de um ou mais grupos, além de se apresentarem como uma síntese de eficiência econômica atrelada a inovações tecnológicas. No entanto, sua estrutura fundamenta-se na precarização do trabalho, sustentada pela figura do indivíduo que é induzido a ver-se como o próprio empreendedor.

O trabalho por plataformas digitais fora de regulação do trabalho protegido, apesar de se caracterizar como vulnerável e precário e com a presença de elementos de controle e dependência, renova as questões em torno da redefinição do perímetro do direito do trabalho e da necessidade de reconstruir modelos interpretativos e de instituições para a proteção de direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. Apesar de as empresas classificarem essa força de trabalho como “freelancers”, “contratantes independentes” ou “trabalhadores temporários”, remunerados com baixos salários, pelo critério da tarefa, eles são trabalhadores assalariados. As plataformas digitais enfatizam o trabalho por conta própria, realçam elementos de flexibilidade de jornada de trabalho e autonomia, mas essa autonomia é aparente. Os trabalhadores valorizam aspectos de flexibilidade e se engajam no trabalho por falta de oportunidades melhores no mercado de trabalho, mas as percepções são de um trabalho controlado e dependente de condições assimétricas. (Machado; Zanoni. 2022, p. 28).

Dessa forma, compreende-se que o capitalismo, ao apropriar-se das plataformas digitais, impulsionou a digitalização do trabalho e sua disseminação global, gerando mudanças profundas na organização do mercado laboral. Conforme Antunes et al. (2020), tais transformações retroagem ao momento em que o indivíduo passa a ter acesso a ferramentas tecnológicas avançadas, permitindo que as corporações passassem a plataformizar seus mecanismos de atuação e interação.

Diante desse contexto, consolida-se o fenômeno da uberização, caracterizado por um modelo de gestão do trabalho no qual o profissional permanece permanentemente conectado e à disposição de uma plataforma digital. Nesse arranjo, a força de trabalho é mobilizada de forma intermitente, dependendo exclusivamente do acionamento algorítmico para a execução de tarefas sob demanda, o que transfere o tempo de espera e a incerteza financeira diretamente para o trabalhador.

O processo de plataformização contribuiu significativamente para a concentração de dados e de capital, transformando redes sociais em plataformas de mídia de alto valor comercial. Segundo Silva (2020), essas estruturas operam como modelos de infraestrutura que fornecem o *framework* tecnológico necessário para que terceiros construam suas próprias bases sobre elas. No entanto, tal modelo permite que as plataformas direcionem sua expansão por toda a rede, gerando um engajamento que se reverte em amplos benefícios financeiros.

Nota-se que a sociedade contemporânea atravessa um profundo processo de transformação impulsionado pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Essa era tecnológica tem viabilizado inovações significativas que impactam, primordialmente, no surgimento de novas modalidades de ocupação. Em consonância com Bezerra et al. (2016), a internet consolidou-se como o principal vetor de mudanças sociais e culturais, atuando como um canal estratégico de distribuição de bens, serviços e postos de trabalho, o que altera a dinâmica econômica, e influencia significativamente o comportamento dos consumidores.

Essa transição impulsionou novos modelos de prestação de serviços pautados na uberização, cuja flexibilidade aparente mascara a ausência de garantias institucionais. O principal impasse desse cenário reside na complexidade jurídica de enquadrar esses novos arranjos no direito do trabalho contemporâneo, o que dificulta o acesso dos trabalhadores de plataformas digitais aos direitos fundamentais, à seguridade social e à proteção legal historicamente assegurados pelo sistema tradicional de carteira assinada.

3.3 Uberização e o mercado de trabalho

As inovações advindas da era tecnológica vêm se expandindo consideravelmente, facilitando o cotidiano social, especialmente nos âmbitos da comunicação e do trabalho, e viabilizando o surgimento de novas modalidades de prestação de serviços. Todavia, conforme Abílio, Amorim e Grohmann (2021), surge um entrave jurídico relevante: a segurança e a proteção desses profissionais que atuam via plataformas digitais.

O debate central gira em torno da viabilidade de equiparar os direitos desses novos profissionais — que frequentemente atuam com flexibilidade de horários ou em

regime de teletrabalho (*home office*) — aos dos trabalhadores regidos pela CLT. Estes últimos cumprem jornadas presenciais estruturadas e estão inseridos em um regime de arrecadação tributária e previdenciária específico, o que cria um descompasso regulatório e competitivo entre o modelo tradicional e as novas formas de emprego baseadas na tecnologia.

A globalização tem influenciado significativamente o surgimento de novas modalidades laborais e métodos de controle. Nesse cenário, Abílio, Amorim e Grohmann (2021), alega que as plataformas digitais desempenham um papel central na exploração do trabalho e na acumulação de capital, uma vez que as chamadas 'empresas-aplicativo' detêm o controle de infraestruturas digitais alimentadas por algoritmos.

Ao gerenciarem a atividade humana, essas organizações promovem uma crescente informalidade por meio da terceirização de riscos e custos, consolidando o modelo *just-in-time*. Esse sistema opera via mecanismos técnico-políticos que fundem informação e informalidade, definindo o que se conhece como o gerenciamento algorítmico do trabalho, como exemplo a uberização, prestação de serviços através do uso de plataforma digital.

A inserção individual no mercado de trabalho, sob a qual o trabalhador se autopercebe como empreendedor, consolidou-se sob a terminologia de 'uberização'. Essa dinâmica caracteriza-se como uma nova modalidade de gestão, organização e controle laboral, destacando-se como uma tendência global que exerce influência crescente na economia contemporânea.

A uberização está atrelada à mediação feita por diversas plataformas digitais que conectam prestadores de serviço a consumidores, articulando os dados gerados por ambas as partes nesta interação. Há, nesse sentido, um novo tipo de gerenciamento do trabalho, no qual as informações de tempos e movimentos dos trabalhadores podem ser registradas em detalhes por meio dos algoritmos desenhados pela plataforma. A avaliação dos consumidores também será fonte de dados para este controle do tempo e do movimento e, igualmente, para certificar a qualidade do serviço realizado. Na uberização, a multidão de consumidores gera informações para o controle e para a avaliação da multidão de trabalhadores. Como complemento ou como fonte principal de renda, as plataformas digitais fornecem a possibilidade de dispersar o trabalho, ao mesmo tempo que mantêm o controle sobre ele. Entre o novo e o arcaico, a uberização atualiza as formas de controle e as desigualdades sociais. Pode ser compreendida como um “resultado” do que se acumulou há ao menos cinco décadas: cadeias de produção fragmentadas com massivos processos de terceirização e de subcontratações, além da progressiva perda de direitos sociais e trabalhistas. (Oliveira, 2020. p. 4).

A uberização consolida-se como um modelo de plataforma digital no qual serviços são contratados por usuários, enquanto indivíduos se cadastram para prestá-los sob a premissa de flexibilidade. Contudo, essa dinâmica frequentemente resulta em prejuízos ao trabalhador, caracterizados pela ausência de direitos trabalhistas fundamentais, jornadas exaustivas e a exposição direta a riscos, como acidentes ou roubos.

No trabalho coordenado por plataformas digitais, os mecanismos tradicionais de recrutamento e seleção são substituídos pelo simples cadastramento virtual, eliminando a existência de vagas predeterminadas. O instrumento contratual assume o formato de um termo de adesão unilateral, permitindo que as empresas monopolizem segmentos de mercado e gerenciem vastos contingentes de trabalhadores.

Esse arranjo promove a informalização da própria subordinação jurídica, caracterizada pela ausência de parâmetros estáveis sobre a jornada laboral, a distribuição das tarefas e a precificação dos serviços. Diante disso, as organizações corporativas empenham-se em ser reconhecidas juridicamente como meras mediadoras.

Empresas, hoje, batalham para serem reconhecidas como mediadoras, comumente se definindo como empresas de tecnologia: assentam-se na defesa de uma neutralidade técnica, apresentam-se como meramente responsáveis por prover o encontro mais eficiente entre oferta e procura. Entretanto, elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho. (Abílio; Amorim; Grohmann. 2021. p. 7).

A luta da classe trabalhadora por direitos é histórica e seus reflexos perpassam gerações até a atualidade. Ao longo dos séculos, protestos, revoltas e greves foram fundamentais para que garantias jurídicas fossem concedidas à massa laboral que sustenta a economia. Contudo, observa-se que a inserção massiva da tecnologia na sociedade tem atuado, paradoxalmente, como um vetor de retrocesso, suprimindo direitos duramente conquistados.

Em concordância com Borba, Dutra e Heiler (2022), na tentativa de ampliar o rendimento mensal, muitos trabalhadores submetem-se às plataformas digitais — processo conhecido como uberização. Nessa dinâmica, acabam por abdicar da proteção jurídica em favor de serviços informais, o que resulta na expansão exacerbada da precarização e permite que as empresas defendam a inexistência de qualquer vínculo empregatício.

De acordo com Borba, Dutra e Heiler (2022), o impacto da uberização no cerceamento de direitos trabalhistas historicamente conquistados tem se tornado cada vez mais evidente. Observa-se que a Justiça do Trabalho ainda se posiciona de forma tímida e, por vezes, sutil, o que permite que grandes corporações se sobressaiam ao contratar prestadores de serviços sem assumir as obrigações inerentes ao vínculo empregatício.

Paradoxalmente, embora a tecnologia tenha surgido como um vetor favorável ao desenvolvimento e à evolução humana, manifestam-se impactos negativos significativos quando essa mesma inovação é utilizada para desestruturar garantias fundamentais.

3.4 Direito previdenciário e a proteção ao trabalhador

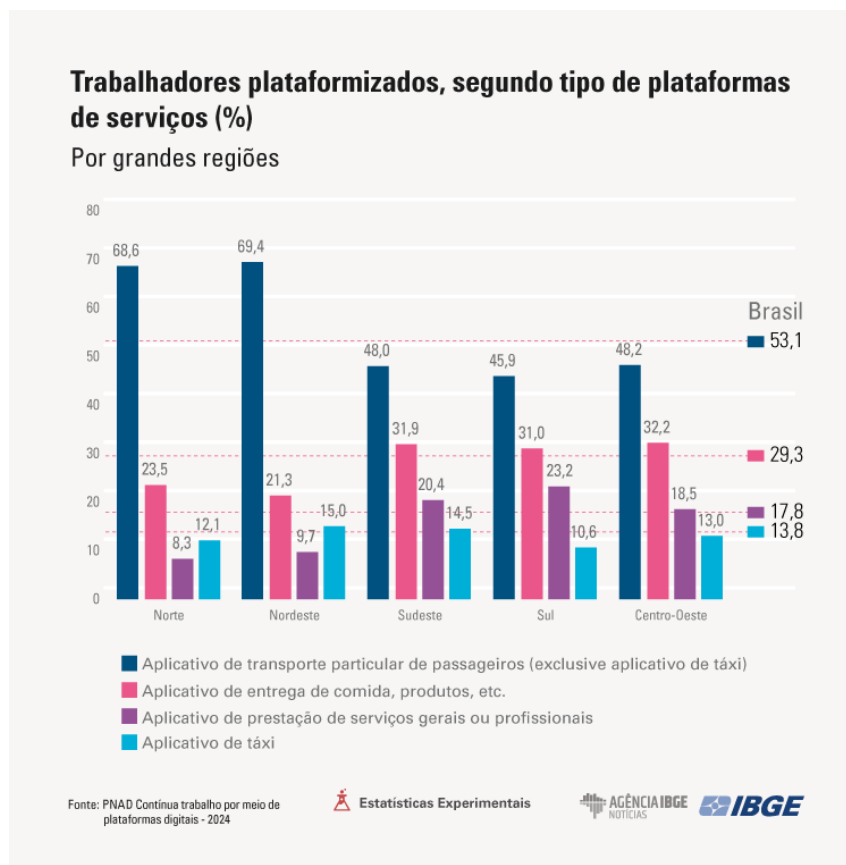
De acordo com Oliveira (2021), o artigo 201 da Constituição Federal de 1988 estabelece que a previdência social deve ser organizada sob a forma de regime geral, possuindo caráter contributivo e filiação obrigatória, com foco na preservação do equilíbrio financeiro e atuarial. Esse modelo protetivo estende-se à totalidade dos trabalhadores e admite, inclusive, a participação de indivíduos sem atividade remunerada que optem por ingressar no sistema como segurados facultativos. Contudo, o acesso às prestações e benefícios dessa cobertura previdenciária pressupõe o recolhimento regular das contribuições devidas, prescindindo da existência de um vínculo empregatício formal com uma pessoa jurídica.

O Regime Geral de Previdência Social é regulamentado pelas Leis nº 8.212/91 e nº 8.213/91, diplomas legais que passam por frequentes atualizações para acompanhar as transformações socioeconômicas. Conforme explica Oliveira (2021), a legislação previdenciária vigente classifica os segurados obrigatórios em cinco categorias principais: o empregado, o empregado doméstico, o trabalhador avulso, o contribuinte individual e o segurado especial. O enquadramento nessas classes

pressupõe o cumprimento da idade mínima de 16 anos, o exercício de atividade remunerada e a consequente filiação ao sistema por meio do recolhimento das contribuições.

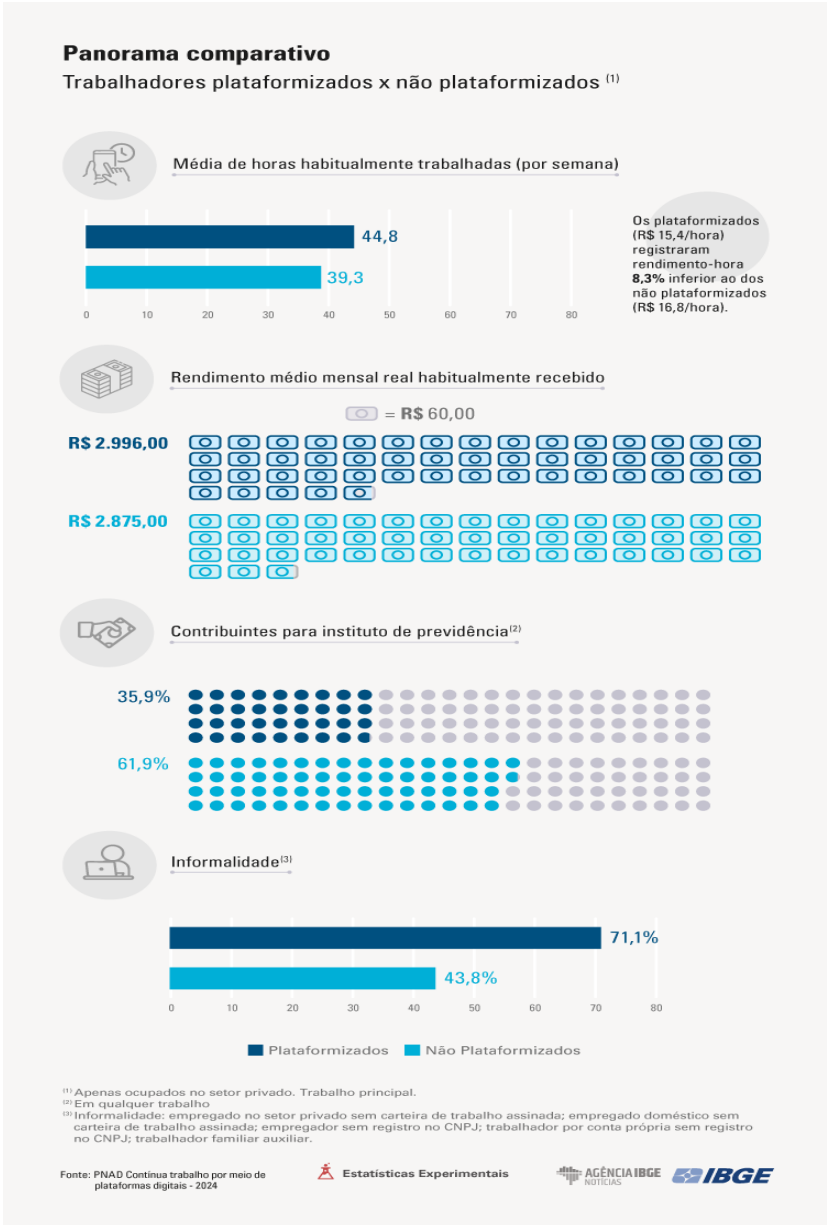
Assim, definem-se os requisitos normativos necessários para que o cidadão acesse a proteção da previdência social. Contudo, a expansão contemporânea da uberização tem impulsionado o crescimento do trabalho autônomo, configurando um cenário em que os indivíduos são compelidos a atuar como microempreendedores de si mesmos em caráter permanente. Como consequência direta dessa dinâmica de desregulamentação, observa-se o afastamento massivo desses trabalhadores dos direitos e das garantias assegurados pela cobertura previdenciária oficial.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam um crescimento gradativo e contínuo no contingente de trabalhadores inseridos no modelo de uberização, com uma aceleração significativa desencadeada pelos desdobramentos da pandemia da COVID-19. A evolução estatística desse fenômeno e o comportamento da força de trabalho ao longo desse período estão detalhados na Figura 1 abaixo – “Trabalhadores plataformizados, segundo tipo de plataforma de serviços (%)”.



Fonte: IBGE, PNAD Contínua: trabalho por meio de plataformas digitais, 2024.

Nota-se o considerável aumento que vem ocorrendo dos trabalhadores informais, isso afeta diretamente o setor econômico e social do país. Pois, a contribuição de impostos dificilmente ocorre e as horas trabalhadas são extensas, permitindo que a renda seja maior, o que torna essa informalidade atrativa. De acordo com Gomes e Peters (2025), devido ao aumento do trabalho informal a contribuição para com a previdência tem reduzido em números significativos, impactando não somente na economia, mas também em não contribuir e exigir os mesmos direitos de trabalhadores contribuintes da previdência social. Segue a figura 2 detalhando o - Panorama Comparativo: trabalhadores plataformizados x não plataformizados.



FONTE: IBGE - (PNAD Contínua): Trabalho por meio de plataformas digitais 2024.

De acordo com a pesquisa do IBGE (2025), no ano de 2024 os trabalhos informais foram usufruídos por cerca de 1,7 milhões de pessoas. O contingente de trabalhadores plataformizados no Brasil atingiu patamares expressivos, sendo impulsionado pela busca por alternativas de geração ou complementação da renda familiar. Contudo, a inserção massiva de indivíduos nesse modelo gera um impacto fiscal e previdenciário complexo.

Como a maior parte dessas ocupações ocorre na informalidade, sem o recolhimento tributário retido diretamente na fonte, observa-se uma desestruturação no fluxo de receitas do Regime Geral de Previdência Social. Esse cenário altera a relação de proporcionalidade entre trabalhadores ativos e beneficiários dependentes, gerando desafios estruturais para o financiamento e para a sustentabilidade econômica do sistema de seguridade social.

Outro fator indispensável para a compreensão do fenômeno é analisar de que forma o ordenamento jurídico brasileiro interpreta a figura dos trabalhadores plataformizados e como estes se posicionam diante do atual cenário contemporâneo. Sob uma perspectiva histórica, Couto e Oliveira (2025) apontam que as bases do Direito do Trabalho no Brasil remontam a 1870, com o surgimento das primeiras Ligas Operárias.

Esses movimentos pioneiros foram o embrião do sindicalismo nacional e exerceram papel fundamental na pressão social para a criação das primeiras normas protecionistas — a exemplo do Decreto nº 1.313 de 1891, que passou a regular o trabalho de menores de idade, inaugurando uma tradição de intervenção estatal para resguardar a dignidade da força de trabalho.

No contexto atual, o grande desafio normativo reside no fato de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, foi estruturada com base na premissa da fábrica tradicional, exigindo requisitos rígidos para o vínculo empregatício: habitualidade, onerosidade, pessoalidade e, principalmente, a subordinação direta.

A uberização tensiona esse modelo ao diluir a subordinação por meio do gerenciamento algorítmico, criando um limbo jurídico onde os tribunais e o Poder Legislativo buscam novas fórmulas regulatórias para enquadrar esses profissionais, equilibrando a autonomia declarada pelas plataformas e a necessidade de proteção social.

Ainda sob a perspectiva de Couto e Oliveira (2025), a aprovação da Lei Elói Chaves, em 1923, é historicamente consagrada como o marco inicial da previdência social e da legislação trabalhista moderna no Brasil, ao instituir as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) e garantir a estabilidade no emprego para os ferroviários. A partir desse precedente, o ordenamento jurídico nacional expandiu gradualmente a proteção ao trabalhador, introduzindo direitos fundamentais como as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa.

Essa evolução institucional atingiu seu ápice com a criação da Justiça do Trabalho, em 1939, e, posteriormente, com a histórica promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, durante o governo do presidente Getúlio Vargas. A CLT unificou as normas esparsas da época e estabeleceu a espinha dorsal dos direitos laborais no país, consolidando um modelo de proteção social fortemente atrelado ao emprego formal e à subordinação clássica.

No entanto, o surgimento do trabalho por plataformas digitais coloca em xeque essa estrutura quase centenária. A CLT foi desenhada para a realidade fabril e corporativa do século XX, baseada em locais físicos e jornadas predefinidas. A uberização rompe com esses conceitos ao introduzir uma subordinação algorítmica e invisível, criando um descompasso cronológico e conceitual: o desafio atual do Judiciário e do Legislativo é adaptar princípios nascidos na década de 1940 para proteger uma força de trabalho altamente tecnológica e fragmentada no século XXI.

Embora não seja um código, a CLT tem força de lei federal e se aplica a todos os empregados, sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. É o principal marco legislativo do direito do trabalho no Brasil, complementado por normas infraconstitucionais e pela Constituição Federal. A Constituição de 1988 representou um avanço na história dos direitos sociais no Brasil, especialmente no âmbito trabalhista, ao consagrá-los como expressão do Estado Democrático de Direito e estruturá-los como direitos fundamentais, com eficácia plena e aplicabilidade imediata. (Couto; Oliveira, 2025. p. 169).

Contudo, após décadas de consolidação histórica dos direitos trabalhistas, o advento da pandemia da COVID-19 impôs uma ruptura drástica nesse panorama. Com as medidas de isolamento social e a consequente paralisação de diversos setores econômicos, a dependência social em relação aos serviços de entrega e transporte por aplicativos expandiu-se de forma acelerada.

Mesmo após o período pandêmico, esse comportamento de consumo se fixou na cultura urbana, e o perfil do trabalhador de plataforma sofreu uma mutação

profunda: o que antes era majoritariamente encarado como um bico ou uma fonte de renda complementar converteu-se em ocupação interina e principal subsistência para milhões de famílias.

Essa transição estrutural trouxe à tona uma vulnerabilidade social crítica. Ao assumirem jornadas extensas para compensar a baixa remuneração por corrida ou entrega, esses profissionais operam à margem do sistema protetivo do Estado. Sem o amparo do Regime Geral de Previdência Social, eles enfrentam um desamparo imediato em situações de contingência laboral: em episódios de doenças, invalidez temporária ou acidentes de trânsito riscos inerentes e diários dessa atividade, o trabalhador perde instantaneamente sua capacidade de auferir renda, ficando desprovido de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou qualquer outra rede de segurança financeira estatal.

Para a caracterização formal do vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro, é indispensável o preenchimento concomitante dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT). O texto legal define o empregador, em seu artigo 2º, como "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". Complementarmente, o artigo 3º conceitua o empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (Brasil, 1943).

A doutrina jurídica sintetiza esses dispositivos em cinco requisitos cumulativos, conhecidos pela sigla SHOPP: Subordinação: O trabalhador está sujeito ao poder de direção, regulamentar e disciplinar do empregador, cumprindo suas ordens e diretrizes. Habitualidade: O serviço é prestado de forma contínua e integrada à atividade normal da empresa, não sendo um evento isolado ou esporádico.

Onerosidade: A prestação laboral possui caráter contra prestativo, ou seja, o trabalhador recebe uma remuneração (salário) em troca de sua força de trabalho. Pessoalidade: O contrato de trabalho é firmado *intuitu personae*, significando que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa para a execução das tarefas. Pessoa Física: O serviço deve ser prestado obrigatoriamente por um indivíduo, não sendo admitida a figura da pessoa jurídica como empregada.

O grande impasse contemporâneo reside na aplicação desses critérios tradicionais à uberização. As plataformas digitais sustentam que a ausência de

horários fixos afasta a habitualidade e a subordinação, defendendo que os motoristas e entregadores são prestadores autônomos.

Por outro lado, juristas e correntes, do Direito do Trabalho argumentam que a subordinação jurídica se transfigurou em subordinação algorítmica. Nesse novo arranjo, o poder diretivo da empresa é exercido de forma invisível, mas severa, por meio de programações, avaliações de usuários, punições automatizadas e bloqueios sistêmicos, preenchendo, assim, a essência do espírito protetivo da CLT.

Depreende-se que a qualificação como segurado obrigatório da Previdência Social, na condição de empregado, pressupõe a formalização do vínculo empregatício por meio do registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Esse liame jurídico assegura ao trabalhador um núcleo transgredível de garantias fundamentais, tais como o salário mínimo, o décimo terceiro salário, as férias anuais remuneradas acrescidas do terço constitucional, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o seguro-desemprego e o descanso semanal remunerado.

Em contrapartida, ao ingressar no modelo de uberização ou no mercado informal, o indivíduo afasta-se dessa rede de proteção legal. Diante da ausência de regulação específica e de vínculo empregatício reconhecido pelas plataformas digitais, opera-se uma transferência integral dos riscos da atividade econômica para o prestador.

É preciso ressaltar que a velocidade com que as modalidades de trabalho acompanham o avanço tecnológico levanta questionamentos profundos acerca dos limites desse progresso. A ausência de normas positivadas capazes de salvaguardar os direitos e as garantias fundamentais desses novos prestadores de serviços gera uma severa insegurança jurídica, repercutindo diretamente na desestruturação da proteção social do trabalhador.

Sob essa ótica, Silva (2022) esclarece que há uma distinção conceitual e incompatibilidade prática entre a relação de trabalho e a relação de emprego. A relação de trabalho configura gênero amplo, caracterizado por qualquer obrigação de fazer que envolva o dispêndio de energia humana, sem necessariamente atrair o manto protetivo da legislação laboral.

Por sua vez, a relação de emprego constitui espécie restrita do gênero relação de trabalho, qualificada por elementos fáticos e jurídicos específicos — notadamente a subordinação jurídica, a pessoalidade, a onerosidade e a habitualidade. Trata-se do único arranjo contratual apto a atrair a incidência direta e impositiva das normas

tutelares da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo ao trabalhador o acesso ao patamar civilizatório mínimo de direitos sociais previstos no ordenamento jurídico pátrio.

No plano jurídico nacional, verifica-se a ausência de reconhecimento formal do vínculo empregatício nessa modalidade de prestação de serviços, uma vez que a caracterização do emprego exige a coexistência dos requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Silva (2022) destaca que a subordinação jurídica constitui o elemento mais marcante da relação de emprego regida pela CLT, caracterizando-se pela sujeição do trabalhador às ordens, diretrizes e ao poder de direção do empregador, o que inclui o cumprimento de jornadas predeterminadas.

Em sentido oposto, as empresas de aplicativo sustentam que os trabalhadores vinculados à uberização enquadram-se como autônomos, sob o argumento de que estes possuem liberdade para gerenciar seus próprios horários, não recebem ordens diretas de supervisores humanos e não estão sujeitos a uma carga horária mínima obrigatória, assumindo, teoricamente, os riscos e a gestão de sua própria atividade econômica.

Observa-se uma tendência crescente entre as grandes corporações em evitar o estabelecimento de vínculos empregatícios formais, transferindo ao trabalhador uma ilusória autonomia sob o pretexto do "empreendedorismo de si mesmo". No entanto, essa aparente liberdade é acompanhada pela ausência de garantias econômicas e proteções sociais básicas. Esse fenômeno, caracterizado pela expansão do trabalho sob demanda gera um impacto direto e profundo no sistema brasileiro de seguridade social, uma vez que a massa de trabalhadores inserida nessa dinâmica permanece à margem das contribuições obrigatórias que sustentam o regime previdenciário público.

À medida que o contingente de prestadores de serviços sem registro formal em carteira se expande, a arrecadação da Previdência Social sofre uma retração crítica. Como o financiamento do sistema público depende historicamente das contribuições diretas incidentes sobre a folha de salários, a proliferação da informalidade e do trabalho por aplicativos compromete a sustentabilidade do fundo previdenciário. Esse cenário de desestruturação fiscal afeta a capacidade de pagamento dos benefícios futuros e gera um impacto macroeconômico negativo, reduzindo a massa de

rendimentos protegidos e limitando o dinamismo e a estabilidade da economia nacional.

Atualmente, existem propostas legislativas que buscam instituir mecanismos de proteção social a essa categoria, tentando equilibrar a flexibilidade do modelo com o acesso a direitos fundamentais. O principal exemplo desse movimento é o Projeto de Lei nº 152/2025, que visa regulamentar a atividade de transporte e entrega por aplicativos ao criar a figura jurídica do "trabalhador autônomo plataformizado".

A proposta legislativa estabelece a inclusão obrigatória desses profissionais no Regime Geral de Previdência Social (INSS), além de prever o direito a benefícios como auxílio-alimentação e parâmetros mínimos de remuneração por hora trabalhada. Contudo, o projeto afasta expressamente o reconhecimento do vínculo de emprego nos moldes da CLT, consolidando uma terceira via jurídica que busca garantir o amparo previdenciário e assistencial sem repassar às empresas de tecnologia os encargos e as obrigações da relação empregatícia clássica.

No âmbito do debate legislativo, destaca-se também o Projeto de Lei nº 715/2025, que adota uma postura diametralmente oposta à criação de categorias intermediárias, propondo a inserção direta desses profissionais no regime celetista. O texto do projeto estabelece de forma categórica em seu artigo 1º: "Esta Lei dispõe sobre o vínculo empregatício entre motoristas que prestam serviços a empresas de transporte por aplicativo e as plataformas digitais que operam tais serviços".

A aprovação dessa proposta normativa representa o reconhecimento formal da relação de emprego entre o prestador e a empresa de tecnologia. O projeto fundamenta-se na premissa de que a subordinação jurídica se manifesta por meio do controle algorítmico exercido pelas plataformas, garantindo, por conseguinte, a extensão integral dos direitos trabalhistas e previdenciários previstos na CLT a essa categoria de trabalhadores.

Nota-se que o ordenamento jurídico busca conciliar essa nova categoria de trabalhadores com a legislação nacional, analisando os mecanismos adequados para sua inclusão no sistema de proteção social, de modo a garantir sua contribuição para os setores econômico e social.

Todavia, faz-se necessário compreender a resistência das plataformas digitais em assumir o vínculo empregatício formal. As empresas do setor argumentam que o reconhecimento da relação de emprego inviabilizaria o modelo de negócios, estruturado na flexibilidade e na liberdade de horários do prestador. Sob a ótica

corporativa, a imposição dos encargos trabalhistas e previdenciários previstos na CLT elevaria drasticamente os custos operacionais, o que, segundo as corporações, poderia resultar na redução da oferta de serviços e na consequente exclusão de postos de trabalho, transferindo o debate para o risco de precarização econômica e social no cenário brasileiro.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente análise possibilitou a compreensão de que o fenômeno da uberização ultrapassa o conceito de mera inovação tecnológica, configurando-se como uma reconfiguração profunda e desafiadora que tensiona os limites das relações de produção e do Direito do Trabalho contemporâneo. Diante disso, constata-se que os objetivos pretendidos foram plenamente atingidos, uma vez que o estudo ofereceu uma visão panorâmica e crítica sobre a precarização laboral na era digital, evidenciando a urgência de respostas normativas que conciliem o avanço tecnológico à garantia da dignidade humana e da seguridade social.

Compreende-se que a fragmentação da subordinação jurídica, historicamente exercida por supervisão humana direta e agora operacionalizada por meio de algoritmos, constitui o principal obstáculo para o reconhecimento do vínculo empregatício no Judiciário. Essa aparente autonomia de horários e jornadas atua, na realidade, como um mecanismo que obscurece a dependência econômica e técnica do prestador de serviços em relação à empresa de tecnologia. Essa dinâmica descaracteriza a figura clássica do trabalhador autônomo e resulta na transferência integral dos riscos do negócio e das responsabilidades civis e sociais para o próprio trabalhador.

A análise da jurisprudência e da evolução legislativa revela um cenário de profundas incertezas jurídicas. Enquanto os tribunais oscilam em decisões frequentemente contraditórias quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego, o Poder Legislativo apresenta propostas normativas concorrentes. Esse panorama evidencia a urgência em mediar o conflito setorial por meio de um caminho alternativo, que visa garantir a seguridade social dos trabalhadores e recompor a arrecadação previdenciária sem, contudo, inviabilizar o modelo de negócios das plataformas digitais com a imposição integral dos encargos tradicionais da CLT.

Os impactos gerados por essa falsa autonomia cobram um elevado custo do trabalhador. A flexibilização de horários, frequentemente anunciada pelas corporações como um benefício, converte-se na prática em jornadas de trabalho extensas, exaustivas e desreguladas, necessárias para compensar a instabilidade financeira e a oscilação das tarifas. Como consequência, o denominado "empreendedor de si mesmo" enfrenta o desgaste de sua saúde física e mental, além de uma profunda vulnerabilidade socioeconômica. Desprovido de uma rede de proteção social, o indivíduo é reduzido a uma condição de extrema fragilidade perante o meio social.

Portanto, fica evidente que o maior desafio do ordenamento jurídico brasileiro reside na necessidade de estabelecer um equilíbrio sustentável entre o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e a preservação da dignidade da pessoa humana. A edição de marcos regulatórios específicos apresenta-se como medida de extrema urgência, visto que a atual lacuna normativa compromete não apenas os direitos individuais dos prestadores de serviços, mas também a integridade do sistema de seguridade social e a estabilidade macroeconômica do país. Diante desse cenário, a proteção ao trabalho reafirma-se como pilar fundamental da estrutura democrática, indispensável para assegurar a coesão e o desenvolvimento social justo.

5. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas.**

Sociologias, Porto Alegre, v. 23, n.57, p. 26-56. 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxbB/?format=html&lang=pt>.

Acesso em: 21 abr. 2026.

ANTUNES, Daniela Muradas et al. **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais.** 2023. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=EbrJEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=plataformas+digitais+&ots=bySLhn9F0T&sig=DF2wfsUkEFOaUcxm0TAkFZis-8o&redir_esc=y#v=onepage&q=plataformas%20digitais&f=false.

Acesso em: 12 abr. 2026.

ARAÚJO, Gizelda Rodrigues de; NASCIMENTO, Sônia Maria Rodrigues do.

Trabalho doméstico: evolução histórica e os impactos da pandemia do covid-19.

Revista Ibero – Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 7, n. 6, 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1425/620>.

Acesso: em 24 mar. 2026.

BEZERRA, Carolina Cavalcanti et al. **Teorias e práticas em tecnologias**

educacionais. Campina Grande: EDUEPB, Scielo Books. 2016. Disponível em:

<https://static.scielo.org/scielobooks/fp86k/pdf/sousa-9788578793265.pdf#page=66>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BORBA, Henrique Murtinho de; DUTRA, Lincoln Zub; HEILER, Jeison Giovani. **O avanço da precarização do trabalho no Brasil: uma análise da uberização como instrumento cerceador dos direitos trabalhistas**. Revista Jurídica. Editora Mizuno. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jeison-Heiler-2/publication/395892541_O_AVANCO_DA_PRECARIZACAO_DO_TRABALHO_NO_BRASIL_UMA_ANALISE_DA_UBERIZACAO_COMO_INSTRUMENTO_CERCEADOR_DOS_DIREITOS_TRABALHISTAS/links/68d73dd6ffdca73694b3612e/O-AVANCO-DA-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO-NO-BRASIL-UMA-ANALISE-DA-UBERIZACAO-COMO-INSTRUMENTO-CERCEADOR-DOS-DIREITOS-TRABALHISTAS.pdf. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 152/2025**. Regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados pelas empresas operadoras de plataforma digital. Autor: Luiz Gastão. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2537739>. Acesso em: 14 maio 2026.

BRASIL. **Decreto Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago.1943.

BRASIL. Projeto de Lei nº 715/2025. Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2879737&filename=Avulso%20PL%20715/2025. Acesso em: 13 de mai. 2026.

CAMPOS, André Gambier. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Texto para Discussão, n 2024. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2015. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121541/1/817167218.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 12 abr. 2026.

COUTO, Nicolas Gontijo Araujo; OLIVEIRA, Glenda Ryane Spínola. **Os desafios para regulamentação dos direitos trabalhistas frente à uberização**. Revista Brasileira de Estudos Jurídicos. Montes Clavos, v. 20, especial, dez. 2025. Disponível em: <https://portalunifipmoc.emnuvens.com.br/rbej/article/view/431/364>. Acesso em: 13 mai. 2026.

CURSINO, Adélia Marina de Campos. **A evolução do mundo do trabalho: relações produtivas e sociedade**. Revista Aracê. São José dos Pinhais. Vol. 6, nº 4. 2024.

Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/2218/2670>. Acesso em: 23 mar. 2026.

FONTANA, Clarissa Peres. **A evolução do trabalho: da pré-história até o teletrabalho**. Revista Ibero – Americana da Humanidades, Ciências e Educação – REASE. São Paulo, vol. 7, nº 7. 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759/736>. Acesso em: 23 mar. 2026.

GALLO, Luisa Lourenço. **A uberização do trabalho: uma análise sócio-histórica**. 2024. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/24255>. Acesso em: 09 mar. 2026.

GOMES, Irene; PETERS, Jana. **Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024**. Blog Agência IBGE notícias. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 13 mai. 2026.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua: trabalho por meio de plataformas digitais - 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 21 abr. 2026.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua: trabalho por meio de plataformas digitais - 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 21 maio 2026.

LIMA, Fernando Rister de Sousa; ROCHA, Bruno Augusto Barros; WALDMAN, Ricardo Libel. **Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação**. Revista Pensamento Jurídico – São Paulo – Vol. 14, nº 1. 2020. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419/326>. Acesso em: 16 mar. 2026.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR – Clínica do Direito do Trabalho. 2022. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=NmCJEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=plataformas+digitais+&ots=hkHeP14Jj5&sig=606ZD5fn9kSnLvyclmkR2UFYbZ4&redir_esc=y#v=onepage&q=plataformas%20digitais&f=false. Acesso em: 12 abr. 2026.

OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa-de. **Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador. Scielo Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/CpWfR8RYCdd9skYTLxJjd5p/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 21 abr. 2026.

OLIVEIRA, Victor Almeida. **A uberização do trabalho e os reflexos na previdência social**. Repositório. Santa Rita – PB. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22487/1/VAO19072021.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2026.

SILVA, Anne Karoline Sousa. **O direito trabalhista e a “uberização” do trabalho: os desafios das relações de trabalho frente às tecnologias**. Jusbrasil. Artigo. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-trabalhista-e-a-uberizacao-do-trabalho-os-desafios-das-relacoes-de-trabalho-frente-as-tecnologias/1531952131>. Acesso em: 13 mai. 2026.

SILVA, Tarcízio. **Comunidades, algoritmos e ativismos digitais: olhares afrodiaspóricos**. São Paulo. 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Fernanda-Carrera-2/publication/341767578_Racismo_e_sexismo_em_bancos_de_imagens_digitais_analise_de_resultados_de_busca_e_atribuicao_de_relevancia_na_dimensao_financeiraprofissional/links/5ed2db3e458515294521df0e/Racismo-e-sexismo-em-bancos-de-imagens-digitais-analise-de-resultados-de-busca-e-atribuicao-de-relevancia-na-dimensao-financeira-profissional.pdf#page=121. Acesso em: 13 abr. 2026.