

FACULDADE EVANGÉLICA RAÍZES
JOSÉ ANTÔNIO DE OLIVEIRA RABELO
NÁTALY MIKAELLI MAGALHÃES QUINTANILHA

A CONTROVÉRSIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS
MOTORISTAS DE APLICATIVOS: A Flexibilização Do Trabalho X
Precarização Dos Direitos Laborais

Anápolis/GO

2024

JOSÉ ANTÔNIO DE OLIVEIRA RABELO
NÁTALY MIKAELLI MAGALHÃES QUINTANILHA

**A CONTROVÉRSIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS
MOTORISTAS DE APLICATIVOS: A Flexibilização Do Trabalho X
Precarização Dos Direitos Laborais**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Curso I, do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, sob orientação da Profa. Priscilla Raisal Mota Cavalcanti Costa

Anápolis/GO

2024

RESUMO: A pesquisa tem como objetivo analisar a controvérsia do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos, considerando a flexibilização do trabalho e a precarização dos direitos trabalhistas. Busca-se compreender a natureza desse vínculo e as consequências legais e sociais dessa classificação. A problemática central é se a classificação dos motoristas como autônomos ou empregados representa um avanço ou um retrocesso em relação aos direitos trabalhistas. A justificativa da pesquisa reside na importância de entender como a legislação trabalhista tem sido interpretada em relação aos motoristas de aplicativos. A metodologia adotada é a pesquisa bibliográfica, com abordagem descritiva e explicativa, analisando decisões do Tribunal Superior do Trabalho e jurisprudências sobre o tema. A relevância acadêmica e social do estudo está em contribuir para o conhecimento científico sobre essa temática atual e pouco explorada, trazendo novas perspectivas teóricas e práticas. A pesquisa visa também identificar eventuais lacunas legais e propor soluções para garantir a proteção dos trabalhadores e promover a justiça social diante dos desafios da tecnologia e do mundo do trabalho contemporâneo.

Palavras-Chave: Uberização. Vínculo Empregatício. Motorista de Aplicativo.

ABSTRACT: *The research aims to analyze the controversy surrounding the employment relationship of app drivers, considering the flexibilization of work and the precariousness of labor rights. We seek to understand the nature of this link and the legal and social consequences of this classification. The central issue is whether the classification of drivers as self-employed or employees represents an advance or a setback in relation to labor rights. The justification for the research lies in the importance of understanding how labor legislation has been interpreted in relation to app drivers. The methodology adopted is bibliographical research, with a descriptive and explanatory approach, analyzing decisions from the Superior Labor Court and jurisprudence on the subject. The academic and social relevance of the study lies in contributing to scientific knowledge on this current and little explored topic, bringing new theoretical and practical perspectives. The research also aims to identify possible legal gaps and propose solutions to guarantee the protection of workers and promote social justice in the face of the challenges of technology and the contemporary world of work.*

Keywords: Uberization. Employment Bond. Application Driver.

1 INTRODUÇÃO

Essa pesquisa tem por designo analisar a controvérsia do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos, fazer um estudo sobre a flexibilização do trabalho dos motoristas de aplicativos em contrapartida com a precarização dos direitos trabalhistas, a qual gira em torno da classificação desses motoristas como autônomos ou empregados e das consequências legais e sociais dessa classificação.

Se delimita a explicar a controvérsia do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos no Brasil, considerando os impactos da flexibilização do trabalho e os possíveis efeitos de precarização dos direitos laborais, a análise será limitada às decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a partir da Lei n. 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, que mencionou os trabalhadores de plataformas de aplicativos.

No entanto, a Lei n. 13.467/2017 trouxe alterações na legislação trabalhista, flexibilizando as relações de trabalho e ampliando a possibilidade de contratos de trabalho autônomos e terceirizados. Essa flexibilização pode impactar diretamente na análise da relação entre os motoristas de aplicativos e as plataformas, trazendo possíveis consequências de precarização dos direitos laborais.

Nesse sentido, buscará compreender a natureza do vínculo existente entre esses motoristas e as plataformas de aplicativos, é necessário analisar os elementos caracterizadores da relação de emprego e os requisitos para a sua configuração. Assim, analisar as decisões do TST sobre o tema se faz fundamental para compreender como o tribunal tem interpretado a legislação e aplicado os critérios para a definição do vínculo empregatício. Busca responder a seguinte problemática: A questão do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos, como o Uber, representa um avanço ou um retrocesso em relação aos direitos trabalhistas atualmente estabelecidos?

O tema do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos, abordado pelos autores, é relevante tanto teoricamente quanto socialmente. A discussão central envolve se os motoristas devem ser considerados autônomos ou empregados, abordando questões como autonomia, controle de jornada e subordinação. A relevância acadêmica destaca-se pela análise de uma decisão recente que classificou motoristas do Uber como empregados. Socialmente, o debate envolve a precarização dos direitos trabalhistas, flexibilização do trabalho e o impacto da obrigatoriedade de contratação na sustentabilidade financeira das famílias. A pesquisa visa ampliar o conhecimento sobre a relação entre trabalho e tecnologia.

Assim, buscando compreender tais questões, será analisado as jurisprudências, as quais podem proporcionar uma base sólida para a compreensão dessa controvérsia e para a identificação dos principais argumentos utilizados pelos magistrados nas suas decisões, bem como permitirá identificar eventuais lacunas legais e propor soluções para garantir a proteção dos trabalhadores, promovendo a justiça social.

Por fim, a pesquisa será uma oportunidade de analisar se o vínculo empregatício dos motoristas é realmente um avanço ou um retrocesso, para isso, analisará o contexto social atual e as regras trabalhistas. Se designa a analisar a controvérsia do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos, destacando a flexibilização do trabalho como fator impulsionador e a precarização dos direitos laborais como consequência, visando compreender os impactos desse cenário na sociedade contemporânea. A pesquisa é realizada mediante uma pesquisa bibliográfica, mediante o critério descritivo e explicativo, que se faz por meio de uma pesquisa ampla em livros, doutrinas, sites e jurisprudências.

2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A legislação trata de maneira especial e diferente a relação de emprego e relação de trabalho, sendo que as normas aplicáveis à relação de emprego estão contidas na legislação complementar e na CLT. Já as normas aplicáveis à relação de trabalho são regulamentadas por leis especiais ou, de forma residual, pelo Código Civil. No entanto, se as disposições da relação de trabalho forem desrespeitadas, essa relação poderá ser considerada como uma relação de emprego, sujeitando-se às normas correspondentes.

Dessa forma, esse assunto é de grande importância, uma vez que muitas vezes um trabalhador é contratado como autônomo, mas na prática preenche todos os requisitos de um empregado, como o debate da uberização, objetivo da pesquisa. Existem diferenças nas relações laborais, a relação de trabalho é mais abrangente, pois se refere a qualquer vínculo jurídico no qual uma pessoa se compromete a prestar serviços para outra, enquanto a segunda é uma modalidade específica que precisa atender aos requisitos da CLT (Romar, 2018).

Em termos simples, Delgado (2017) distingue a relação de trabalho da relação de emprego da seguinte maneira: A primeira é mais genérica, abrangendo todas as relações jurídicas em que a prestação central é uma obrigação de fazer através do trabalho humano. Ela engloba todas as formas modernas de contratação de trabalho humano. A expressão relação de

trabalho incluiria, portanto, a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso e outras formas de pactuação de prestação de trabalho (como estágios etc.).

Portanto, o gênero abrange todas as formas de acordos de trabalho presentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, do ponto de vista jurídico, é apenas uma das várias modalidades específicas de relação de trabalho legalmente estabelecidas. Ela representa um tipo único e distinto, que não deve ser confundido com outras modalidades de relação de trabalho em vigor. Estas relações se distinguem devido à legislação aplicável e, conseqüentemente, pelas diferentes formas de proteção ao trabalho (Agrípono; Silva Filho, 2012).

Délio Maranhão (2005) explica que a relação jurídica de trabalho é decorrente de um contrato de trabalho, sendo chamada de relação de emprego quando se trata de um contrato subordinado. A relação de emprego é uma espécie dentro do gênero da relação de trabalho. Em resumo, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

A relação de emprego é bilateral, onerosa, sinalagmática e comutativa. Ela envolve a vontade de duas ou mais pessoas e gera obrigações recíprocas. É sinalagmática e comutativa, já que os direitos e obrigações surgem a partir do momento em que a relação jurídica é estabelecida, pressupondo equivalência entre os encargos do trabalhador e do empregador.

1.1 REQUISITOS DO CONTRATO CELETISTA

Segundo o art. 3º da CLT, empregado é aquele que presta serviços de forma não eventual, sob a dependência do empregador e mediante salário. A dependência mencionada nesse dispositivo deve ser compreendida no sentido jurídico, e não no sentido econômico, moral, pessoal ou patrimonial.

Os princípios presentes nos art. 2º e 3º da CLT dizem respeito ao trabalho não eventual, realizado por pessoa física, em situação de subordinação e com remuneração. A pessoalidade se refere à impossibilidade do empregado ser substituído por outra pessoa, enquanto a não-eventualidade se relaciona com a natureza permanente do serviço prestado. Estes princípios têm por objetivo proteger os direitos e o bem-estar das pessoas físicas que estão subordinadas no ambiente de trabalho.

O requisito da pessoalidade é fundamental para a configuração de uma relação de emprego, manifestando-se na necessidade do trabalho ser realizado por uma pessoa física e pessoalmente pelo empregado (Leite, 2019). Exceções incluem substituições consensuais e períodos de férias. Em situações específicas, como no trabalho domiciliar, a pessoalidade pode

ter interpretação diferente, permitindo ajuda de familiares sem descaracterizar a relação de emprego (Losso; Losso, 2014). O segundo requisito é a não-eventualidade, que exige a prestação contínua e não esporádica do serviço (Pereira, 2018).

Existem quatro principais critérios em relação ao conceito de eventualidade: o critério do evento, que se refere ao trabalhador contratado para um evento específico; o critério dos fins da empresa, que considera eventual o trabalhador que realiza tarefas não relacionadas à atividade principal da empresa; o critério da descontinuidade, que define como eventual o trabalhador que labora de forma esporádica e sem caráter de permanência; e o critério da fixação jurídica ao tomador dos serviços, que considera como eventual o trabalhador que não está vinculado a uma única fonte de trabalho, atendendo a diversos tomadores de serviço em períodos variados. Este último critério impede a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um dos tomadores de serviço, devido à pluralidade de contratantes (Pereira, 2018).

A teoria da descontinuidade procura definir o trabalho não-eventual comparando-o com o trabalho eventual, que seria fragmentado no tempo e não contínuo. No entanto, a legislação brasileira, ao comparar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei do empregado doméstico, mostra que a noção de continuidade foi rejeitada para a configuração do empregado celetista (Agrípono; Silva Filho, 2012).

Portanto, a teoria da descontinuidade não foi adotada pelo legislador nacional para caracterizar o empregado celetista, pois a distinção entre os requisitos da continuidade e da não-eventualidade é clara. Outras teorias, como a do evento e a da fixação jurídica, também não foram seguidas pela CLT para caracterizar o trabalhador empregado, já que a legislação prevê a possibilidade de contratação por prazo determinado e não exige uma fixação jurídica do trabalhador à fonte de trabalho (Agrípono; Silva Filho, 2012).

Contudo, o Direito do Trabalho segue o princípio da primazia da realidade, ou seja, a prática efetiva da prestação de serviços é mais relevante do que a vontade das partes. Destarte, mesmo que um contrato de prestação de serviços seja firmado entre duas pessoas jurídicas, ele pode ser considerado um contrato de trabalho se ficar comprovado que o trabalho era executado por uma pessoa física (Romar, 2018).

A exigência da onerosidade marca a necessidade do trabalho ser executado com a intenção de receber uma contraprestação por parte do trabalhador, ou seja, ele deve trabalhar com o objetivo de obter uma vantagem econômica.

Delgado (2017) propõe duas abordagens para analisar a onerosidade: uma objetiva e outra subjetiva. Na abordagem objetiva, este requisito é analisado pela ocorrência ou não do pagamento de contraprestação por parte do empregador. Já na abordagem subjetiva, a

onerosidade é demonstrada pela intenção de receber uma contraprestação econômica, conferida pelas partes, especialmente pelo prestador de serviços.

Portanto, se uma pessoa prestar serviços de forma pessoal, não-eventual e receber uma contraprestação em dinheiro (abordagem objetiva da onerosidade) e estiver subordinada, ela será considerada uma empregada.

Dessa forma, uma vez que a onerosidade no aspecto objetivo está presente - o pagamento de contraprestação -, a análise do aspecto subjetivo da onerosidade se torna desnecessária. A investigação do aspecto subjetivo da onerosidade se torna relevante quando, apesar do trabalhador prestar serviços de forma pessoal, não-eventual e subordinada, ele não recebe contraprestação (Trindade, 2017).

Nesses casos, duas situações distintas podem ser identificadas: a ausência de pagamento pode ser resultado de inadimplência do empregador, o que pode levar à rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado. Portanto, a ausência de contraprestação por si só não desqualifica o trabalhador como empregado devido à falta do requisito da onerosidade. Na ausência de onerosidade no aspecto objetivo, a análise do aspecto subjetivo da onerosidade é necessária para determinar se o trabalhador prestou seus serviços com intenção contraprestativa (Losso; Losso, 2014).

Todavia, se o trabalhador, além de não receber contraprestação, realizou o trabalho de forma voluntária e sem intenção de ser remunerado, não haverá relação de emprego. Essa situação pode ser observada, por exemplo, no caso do trabalho voluntário, que está fora do escopo do Direito do Trabalho brasileiro devido à ausência do requisito da onerosidade.

Segundo Vieira (2019), a subordinação é uma condição legal do contrato de trabalho, onde o empregado deve obedecer a autoridade do empregador. Gaspar (2011) argumenta que essa subordinação é objetiva e afeta a forma de realização do trabalho, sem criar submissão. Delgado (2019) esclarece que, de acordo com o art. 3º da CLT, a subordinação jurídica requer que o empregado seja uma pessoa física específica, sem possibilidade de substituição, e que esteja sujeito ao poder de comando e sanções impostas pelo empregador.

2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ALTERNATIVA DE RENDA PARA PAIS DE FAMÍLIA

O mundo está passando por uma revolução digital que está transformando não apenas a maneira como nos comunicamos e nos relacionamos, mas também como trabalhamos. Como Perasso (2016) menciona, os empresários estão mais entusiasmados do que intimidados com as

mudanças trazidas pela quarta revolução industrial, o que indica uma postura positiva em relação às transformações em andamento.

As inovações tecnológicas têm transformado significativamente a forma como realizam diversas atividades no cotidiano, inclusive o trabalho, com isso, a possibilidade de executar uma ampla gama de tarefas diárias por meio de aplicativos e ferramentas digitais se apresenta como uma solução prática e eficiente (Teodoro, 2020).

Com isso, trabalhos de freelancer tem se tornado cada vez mais atrativa, pois a *Gig Economy*, termo utilizado para descrever o cenário de trabalho em que indivíduos realizam trabalhos freelancers ou temporários, muitas vezes através de plataformas online se torna uma opção atraente para muitos profissionais que buscam flexibilidade, autonomia e controle sobre sua própria carreira. A possibilidade de escolher os projetos nos quais desejam trabalhar, definir seus horários e ter a liberdade de atuar de forma independente são aspectos que têm atraído cada vez mais pessoas para esse modelo de trabalho (Buosi, 2021).

A digitalização no Brasil tem impulsionado novos modelos de negócios, modificando as relações entre consumidores e fornecedores. Essas transformações no mercado de trabalho estão desafiando as estruturas convencionais e exigindo que pessoas e empresas se adaptem constantemente para acompanhar as mudanças (Mendes, 2021).

Nesse cenário, várias empresas surgem com soluções para diversas necessidades da sociedade, como hospedagem, entregas e transporte, concentrando-se na ideia de compartilhar recursos. A Uber é um exemplo marcante desse movimento, fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick com o propósito inicial de revolucionar os serviços de táxi. Diante dos desafios associados à manutenção de uma frota própria, a empresa passou a promover o compartilhamento de carros de particulares através de uma plataforma digital desenvolvida por ela. Neste modelo organizacional, os principais envolvidos são os passageiros, os motoristas parceiros e o aplicativo que conecta os dois (Martins, 2017).

Portanto, a consolidação da *Gig Economy*, está diretamente ligada a tecnologia, tornando mais fácil para os profissionais encontrarem oportunidades de trabalho e oferecerem seus serviços de forma digital. Essa nova forma de contratação de serviços tem impactado significativamente o mercado de trabalho, criando um ambiente onde os profissionais são contratados para projetos específicos, sem vínculos empregatícios tradicionais (Almeida, 2023).

Assim, diante da crise enfrentada em diversos países, os aplicativos de transporte têm se mostrado uma alternativa significativa de renda para muitos pais de família. Muitas vezes, essas famílias não conseguem encontrar empregos fixos ou, quando conseguem, os salários são

baixos. Além disso, com o aumento do desemprego, as pessoas estão buscando alternativas para garantir uma forma de sustento, o que tem levado muitos a se tornarem gestores de si próprios, contando com a ajuda da uberização do trabalho para criar novas oportunidades de emprego e renda, conforme destacado por Mendes (2021), tais aplicativos surgem como uma opção viável, permitindo que essas pessoas complementem sua renda.

Esse fenômeno é conhecido como "uberização", que representa uma nova lógica de trabalho e uma mudança nas formas de gestão e organização do trabalho. Apesar dos riscos envolvidos, muitos brasileiros recorrem a trabalhos alternativos para garantir sua renda, especialmente os desempregados, negros e mulheres, que enfrentam maiores desafios no mercado de trabalho formal (Abílio, 2017).

Quanto ao aplicativo e ao algoritmo que une passageiros e motoristas, a Uber estabeleceu duas políticas importantes: o sistema de taxa de cancelamentos e o sistema de avaliações (Uber, 2016b). A taxa de cancelamento avalia a frequência com que um motorista cancela viagens aceitas pela plataforma.

Caso haja muitos cancelamentos, o motorista pode ser desligado da empresa e impedido de utilizar seus serviços. Já as avaliações por estrelas são usadas para monitorar a qualidade dos serviços prestados pelos motoristas. Tanto motoristas quanto passageiros avaliam a experiência da viagem com notas de 1 a 5 estrelas. Para continuar na plataforma, o motorista precisa manter uma nota mínima determinada pela Uber em cada cidade (Uber, 2016b).

Para se tornar um motorista parceiro desses aplicativos, é necessário apresentar documentos pessoais, CNH para atividade remunerada e documentos do veículo em conformidade com as normas da empresa, além demonstrar a documentação de antecedentes criminais. Esses requisitos, ao contrário de outras empresas de plataforma, são mais acessíveis em países em desenvolvimento, oferecendo oportunidades de emprego para uma grande parcela da população que enfrenta desafios de inserção no mercado de trabalho.

Outras empresas de aplicativo estão se destacando entre a população, como o 99 e o *indrivier*, que seguem regras semelhantes ao Uber. O 99, por exemplo, oferece aos motoristas um sistema de recompensa, onde estabelece uma meta de corridas a serem completadas por um valor de recompensa em horários específicos, juntamente com critérios como alta taxa de aceitação e avaliação positiva. Esses programas de recompensa são atrativos para os motoristas, que podem obter um dinheiro extra ao completar o número de corridas estabelecido, que variam em torno de R\$80 reais à R\$260,00 a média de recompensas (99app, 2022).

Cada semana, o aplicativo 99 oferece prêmios para motoristas que trabalharem por três dias seguidos, em horários distintos, com quantidades e valores variados a cada dia. Esse

incentivo ajuda os motoristas a permanecerem mais tempo na estrada, resultando em uma maior remuneração para eles (99app, 2022).

Nesse contexto, a uberização do trabalho tem se destacado como uma nova forma de organização, que proporciona liberdade e flexibilidade tanto para fornecedores quanto para consumidores, através de plataformas digitais. Está moldando uma nova forma de viver e trabalhar, onde a autonomia e a flexibilidade se tornam cada vez mais importantes para os profissionais e organizações se destacarem nesse cenário em constante evolução (Mendes, 2021).

Oferecem flexibilidade de horário e a oportunidade de trabalhar de forma autônoma, o que é especialmente valioso para pais e mães que precisam conciliar o cuidado dos filhos com as atividades profissionais e a administração do lar. A demanda por serviços de transporte está sempre presente, garantindo uma fonte contínua de renda (Fontes, 2017).

1.2 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

Nesse ínterim, é importante trazer em tela os aspectos relacionados ao trabalhador autônomo, que nos termos do art. 442-B, CLT, trata-se da “contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º. desta Consolidação”.

De acordo com Barros Filho (2019), o art. 442-B da CLT permite que sejam ocultadas as relações de emprego, já que coloca a ênfase na forma do contrato (autônomo) em detrimento da realidade dos fatos. Durante a etapa de contratação, o trabalhador tende a ser particularmente vulnerável, uma vez que, devido à necessidade de obter renda, sua capacidade de tomar decisões é afetada, o que favorece essa dissimulação.

Entretanto, é de conhecimento geral que o trabalhador autônomo atua de forma independente, assumindo os riscos do seu negócio. Ele tem liberdade para escolher como, onde e quando realizar suas atividades, sendo responsável pela sua organização e iniciativa.

Trata-se de um profissional autônomo, com seus próprios instrumentos de trabalho, não estando sujeito ou subordinado a um empregador, não recebendo ordens, não seguindo uma jornada de trabalho específica e não sendo gerenciado ou controlado no seu trabalho. Além disso, ele tem a possibilidade de se substituir por outra pessoa.

Em essência, o trabalhador autônomo é aquele que trabalha independentemente, realizando atividades profissionais da maneira que considerar mais adequada, de forma

remunerada, para uma ou várias pessoas, sob um contrato de prestação de serviços, assumindo os riscos decorrentes dessa relação.

O trabalhador autônomo é seu próprio chefe, prestando serviços por conta própria e assumindo os riscos de seu próprio empreendimento. Esse tipo de trabalhador é proprietário de suas próprias ferramentas e estabelece seu próprio horário, preços e descontos decorrentes dos serviços prestados (Fonseca, 2018).

Essa forma de relação de trabalho é complicada porque requer a observância de todas as disposições da legislação específica, caso contrário pode ser configurada como outra modalidade de trabalho. Portanto, é importante analisar o que realmente caracteriza um trabalhador autônomo.

Uma das características distintivas do trabalho autônomo é a autonomia, que não inclui um dos requisitos essenciais da relação de emprego, que é a subordinação jurídica entre o trabalhador (prestador de serviços) e o contratante, que é o elemento central. A ausência de subordinação caracteriza uma relação de natureza civil e não trabalhista, estabelecida por meio de um contrato de prestação de serviços, e não registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Outro conceito semelhante é apresentado por Romar (2018), que define o trabalho autônomo como aquele realizado de forma independente, sem subordinação ao empregador, o que o distingue do trabalho de um empregado. Isso significa que o trabalhador autônomo tem liberdade para determinar certos aspectos da relação de trabalho, como horários, dias de trabalho e a maneira como as tarefas são executadas, embora ainda deva respeitar as diretrizes estabelecidas no contrato.

Existem divergências quanto à possibilidade de o trabalho autônomo ser realizado de forma exclusiva e contínua. Essas características podem indicar uma relação de subordinação, embora não configurem, por si só, um vínculo empregatício. A exclusividade pode levar à dependência econômica do trabalhador em relação ao contratante, e a continuidade do trabalho pode se assemelhar à não eventualidade do trabalho do empregado em um empreendimento alheio.

Sales (2019) propõe uma nova interpretação do conceito de subordinação, baseada na dependência econômica do trabalhador. Essa visão é mais adequada para casos de executivos, que não estão envolvidos em atividades empreendedoras, mas que determinam a inclusão de outros. Por outro lado, Martins (2018) discorda dessa abordagem e defende o uso do termo "subordinação" em vez de "dependência" para descrever o requisito de vínculo de emprego.

No entanto, Noemia Garcia Porto (2009) critica a possibilidade de exclusividade no trabalho autônomo, pois isso poderia resultar na contratação de profissionais sem direitos básicos. Ela argumenta que essa situação seria contraditória, pois ao se tornarem exclusivos, os autônomos perderiam sua autonomia.

Além disso, a possibilidade de substituição por terceiros não afeta a relação de trabalho entre o autônomo e o contratante, uma vez que o que importa para este último é geralmente o resultado produzido e não a pessoa que o realiza. Essas diferenças fundamentais em relação ao trabalho empregatício são destacadas em comparação com os requisitos que configuram o emprego. Esta perspectiva é apoiada pelo posicionamento de Delgado (2017).

O trabalhador autônomo, em comparação com o empregado, é a figura mais abrangente, extensa e socialmente importante no mundo contemporâneo. As relações autônomas de trabalho são diversas e podem diferir em vários aspectos. A principal distinção entre trabalho autônomo e empregado está na ausência de subordinação e, em alguns casos, de pessoalidade.

Portanto, o trabalhador autônomo está sujeito à lei civil e não à CLT, pois sua prestação de serviço é regulamentada por meio de contrato. O Código Civil brasileiro estabelece que a prestação de serviço que não está sujeita às leis trabalhistas será regida pelas disposições do capítulo referente à prestação de serviços. Além disso, o Código Civil afirma que todo tipo de serviço lícito pode ser contratado mediante retribuição.

É importante ressaltar que o trabalhador autônomo possui direitos, embora não sejam direitos trabalhistas, já que ele não é empregado. Ele pode contribuir individualmente para a Previdência Social e é considerado um segurado obrigatório individual, de acordo com a Lei n. 8.212 de 1991.

A inclusão do trabalhador autônomo na CLT, por meio da Lei n. 13.467 de 2017, é um marco importante. No entanto, é essencial frisar que seus direitos não são os mesmos que os de um empregado. Destarte, é crucial examinar cuidadosamente o contrato de trabalho autônomo e garantir o correto recolhimento previdenciário para assegurar os direitos do trabalhador autônomo, como acesso aos benefícios da previdência social. A configuração do trabalho autônomo depende da análise minuciosa dos elementos contratuais, uma vez que as relações de trabalho autônomo e de emprego podem ser facilmente confundidas.

3 A UBERIZAÇÃO ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS

Entretanto, é importante salientar que essa modalidade de trabalho também apresenta desafios, pois os motoristas de aplicativos enfrentam questões como a falta de benefícios trabalhistas e a instabilidade da demanda, que pode variar ao longo do tempo, e ainda, a concorrência entre os motoristas é acirrada, afetando tanto a quantidade de corridas realizadas quanto a renda obtida.

Não há um consenso consolidado sobre o reconhecimento do vínculo trabalhista dos motoristas de aplicativos, as decisões judiciais têm variado e ainda não existe uma posição definida pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal. Mas é necessário buscar a uniformização dos julgados para evitar decisões inconsistentes e assegurar direitos aos trabalhadores envolvidos nesse tipo de atividade (Alves, 2019).

A maioria das disputas judiciais coloca a Uber como ré e os motoristas como autores em busca de direitos trabalhistas, como férias e salário. Porém, o entendimento majoritário é que não há relação de emprego, apenas uma prestação de serviço autônomo. A CLT, princípios trabalhistas, doutrina e jurisprudência não chegam a um consenso, prejudicando os direitos dos trabalhadores.

Em uma sentença recente, um juiz indeferiu o reconhecimento do vínculo empregatício com base na ausência de subordinação jurídica e no livre horário de trabalho e itinerário dos motoristas. No entanto, segundo Silva (2017), apesar dessa decisão, pode-se argumentar que o art. 6º, § 1º da CLT é aplicável à relação entre a Uber e os motoristas, pois a subordinação ocorre por meio de meios telemáticos e informatizados de comando e controle do trabalho.

A subordinação é o requisito de maior relevância, pois se baseia na sujeição do empregado à direção do empregador. A onerosidade, por sua vez, indica que o trabalho deve ser remunerado, não podendo ocorrer de forma gratuita ou voluntária. Além disso, a Uber pode suspender ou bloquear os motoristas em caso de infrações ao código de conduta da empresa, o que evidencia a existência de subordinação. Logo, é possível entender que há uma subordinação abstrata nessa relação de trabalho (Bandeira, 2019).

Conforme mencionado, uma das características da relação de emprego é a habitualidade. No processo em questão, o juiz não reconheceu a habitualidade, baseando-se na liberdade do motorista de escolher os dias e horários de trabalho (Alves, 2019). No entanto, a realidade é diferente, já que a maioria dos motoristas depende exclusivamente da Uber como fonte de renda e não possui direitos sociais. A interpretação do direito do trabalho deve garantir a proteção dos trabalhadores e seus direitos.

Todavia, com o surgimento do excedente econômico, o trabalho passou a ser utilizado pelas grandes empresas como um meio de produção de capital, resultando na precarização das

relações de trabalho. Portanto, conceitua-se como empregado, segundo a CLT, as pessoas físicas que prestam serviços de forma não eventual, subordinada e onerosa ao empregador. A não eventualidade refere-se à constância da relação empregatícia, enquanto a pessoalidade implica na impossibilidade de substituição do trabalhador (Aquino, 2022).

No contexto da Uberização do trabalho, argumenta-se que não há relação de emprego entre a plataforma e os motoristas, que são considerados parceiros independentes. Essa visão se baseia nos serviços de transporte por aplicativo, não cumprindo os requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, Ricardo Antunes (2018) critica essa precarização, comparando a uberização ao trabalho escravo digital. Segundo ele, a busca pelo lucro e a falta de regulamentação mascaram subempregos e legitimam a servidão. Antunes (2021) afirma que aplicativos flexibilizam direitos trabalhistas, levando à individualização e jornadas extenuantes, rotulando os trabalhadores como autônomos.

Abílio (2021) destaca as novas modalidades de contratação, como a uberização, elimina garantias e regulamentações trabalhistas. Woodcock (2020) e Schinestsck (2020) discutem o controle algorítmico do trabalho e a transferência de custos aos trabalhadores nas plataformas digitais. Segundo a definição de Doorn (2021), o trabalho em aplicativos é organizado e governado por meio de plataformas, resultando na reprodução de desigualdades e exclusões.

Gonsales (2020), caracteriza esse trabalho como empresas automatizadas e controladas por algoritmos, onde as atividades dos trabalhadores são monitoradas em tempo real e o pagamento está ligado à produtividade. Exploram o trabalho digital como um trabalho realizado em qualquer lugar sem restrições de tempo ou espaço, portanto, veem o trabalho digital como parte de uma nova ordem produtiva que aumenta a lucratividade das empresas e explora os trabalhadores, levando à perda de autonomia.

Na mesma visão, segundo Doorn (2021), a classe trabalhadora atual é afetada por desigualdades de gênero, raça/etnia, idade e qualificação. Esses autores criticam a "teoria do fim do trabalho" e afirmam que a classe trabalhadora está sendo ainda mais explorada e com menos oportunidades de uma vida plena. Festi (2020), destaca que as plataformas digitais automatizam tarefas anteriormente realizadas por operários, resultando em aumento da vigilância e do controle, criando um novo proletariado.

Filgueiras e Antunes (2020) afirmam que a precarização do trabalho se intensificou com as tecnologias digitais, expondo a exploração nas plataformas. Esses conceitos são importantes para compreender as tendências atuais de extração de valor e promover formas de resistência (Grohmann, 2021).

Na relação entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber, a questão de vínculo empregatício é debatida. Apesar dos argumentos que sustentam o vínculo empregatício, não é considerado emprego, o direito do trabalho, como exposto, surgiu para proteger o trabalhador e reduzir a desigualdade econômica entre empregado e empregador, assim, a aplicabilidade do direito do trabalho deve ser interpretada sempre em favor do trabalhador.

Segundo Couto (2019), no direito do trabalho, a lógica interpretativa deve considerar a coletividade. Portanto, a decisão do TST sobre a relação de emprego do motorista da Uber terá precedente em todo o território. Magistrados também têm reconhecido a não eventualidade nas demandas envolvendo a empresa. Delgado (2019) argumenta que o trabalho do motorista pode ser considerado não eventual, dependendo da forma como ele opera.

Tendo em vista que uberização representa uma nova forma de trabalho, flexibilizando a norma para acomodar tanto horários fixos quanto a liberdade de escolher o próprio horário, ela se enquadra no conceito de teletrabalho. Conforme determinado pela CLT, a relação de emprego exige habitualidade, pessoalidade e onerosidade. A pessoalidade tem sido contestada, mas a existência do cadastro de motoristas na plataforma reforça a necessidade de caráter personalíssimo. Por fim, a onerosidade é estabelecida pela intenção de remuneração.

O valor é pago pelo cliente à Uber, posteriormente sendo creditado na conta do motorista após a dedução de uma taxa que varia entre 20% e 25% (Franco Filho, 2019). A Uber não contribui com os gastos de manutenção do veículo, apesar de exigir carros novos e conservados. Não há salário fixo e o motorista recebe por viagem. Como foi mencionado anteriormente, os lucros da Uber estão em ascensão e apenas cabe ao colaborador se adaptar às alterações (Fontes, 2017).

A empresa recebe a maior parte das taxas e controla o valor cobrado do cliente. A existência de uma relação empregatícia depende da interpretação, havendo decisões favoráveis ao motorista na justiça do trabalho embora recentemente o STJ tenha entendido que a competência cabe à justiça comum (Pires, 2017; Feliciano; Pasqualetto, 2019).

Na visão de Feliciano e Pasqualetto (2019), há um autoritarismo por parte da empresa, pois existem regras e exigências que cabem ao motorista, como o cálculo da tarifa. Todavia, os tribunais brasileiros tendem a julgar improcedentes as demandas judiciais contra a Uber, reconhecendo o trabalho autônomo em vez do vínculo de emprego.

Ricardo Antunes (2020) compara a uberização ao trabalho escravo digital, criticando a precarização dos direitos dos trabalhadores. O motorista de aplicativo é classificado como autônomo, não desfrutando de benefícios trabalhistas, dessa forma, a busca pelo lucro e oferta de trabalho não regulamentada mascaram as demandas subempregadas e validam a servidão do

trabalho escravo. Assim, o fenômeno da uberização vai além da relação de emprego e precisa ser debatido. Portanto, é importante compreender a importância da regularização do caso para as relações de trabalho presentes e futuras.

Diante desse cenário, é essencial repensar o modelo de trabalho da Uber e outras empresas do gênero, buscando formas de garantir os direitos e a segurança dos trabalhadores. É necessário promover uma maior regulamentação e incentivar a organização sindical, possibilitando que esses profissionais conquistem melhorias nas condições laborais, além de fortalecer a sua representatividade e proteção frente ao poderio dos aplicativos, somente assim será possível construir um mercado de trabalho mais justo e equitativo (Melo, 2017).

3.1 DECISÕES DIVERGENTES E DEBATE SOBRE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

Na prática, é importante lembrar que os primeiros julgamentos relacionados ao assunto foram realizados pelo TST no início de 2020. Desde então, o tema tem sido debatido na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), responsável por uniformizar a jurisprudência interna do TST, cuja decisão terá efeitos para os demais Tribunais Regionais do Trabalho em todo o país. Recentemente, a 4ª Turma do TST rejeitou novamente o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista e a Uber. O ministro relator destacou a autonomia do motorista em escolher dias, horários e forma de trabalho, sem ser submetido a metas ou sanções da Uber.

Da mesma forma, a 5ª Turma do TST, responsável pela primeira decisão de mérito sobre o assunto, também rejeitou o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber, argumentando que o motorista possui flexibilidade e autonomia em suas atividades, além de receber a maior parte do pagamento dos usuários.

Por outro lado, a 8ª Turma do TST recentemente manteve o reconhecimento do vínculo de emprego entre outro motorista e a Uber. A turma considerou que a empresa exercia controle sobre o meio de produção, podendo desconectar o motorista do sistema e excluí-lo do mercado de trabalho. A 3ª Turma do TST também reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber, destacando a presença de todos os elementos da relação de emprego, inclusive a subordinação algorítmica.

Diante dessa controvérsia, o governo federal criou um grupo de trabalho para estudar o assunto e levar para debate no Congresso Nacional. Motoristas, sindicatos, empresas de aplicativos e especialistas serão ouvidos para construir uma regulamentação mais adequada.

Em maio de 2023, o Decreto n. 11.513 instituiu um Grupo de Trabalho (GT) para regulamentar a prestação de serviços, transporte de bens e pessoas por meio de plataformas digitais. O ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, afirmou em entrevista que o objetivo do GT é garantir os direitos dos trabalhadores e uma jornada de trabalho justa e transparente (Reis, 2019).

Assim, em setembro do corrente ano, os motoristas de aplicativos de transporte, como Uber e 99, chegaram a um acordo com os representantes das empresas para a regulamentação da categoria em uma reunião do grupo de trabalho do governo. O Ministério do Trabalho e Emprego confirmou a informação e o acordo será apresentado ao presidente Lula para avaliação.

Mas, enquanto diferentes propostas são debatidas entre o governo federal e empresas e associações para estabelecer regras claras para a relação entre motoristas e entregadores e os aplicativos, uma decisão recente da Justiça aumentou a urgência do tema. Com uma decisão do juiz do Trabalho Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, a Uber foi condenada a pagar uma indenização no valor de R\$ 1 bilhão e a formalmente contratar os motoristas vinculados ao aplicativo.

O magistrado argumentou que a empresa não cumpriu suas responsabilidades ao não seguir a legislação trabalhista, destacando que a Uber "se omitiu" nesse aspecto. Além disso, a decisão ressaltou que a companhia agiu de forma intencional ao ignorar direitos básicos, deixando os motoristas desprotegidos e à margem da sociedade (Farias, 2023).

Além disso, a sentença determina que a plataforma digital do aplicativo reconheça o vínculo empregatício de todos os motoristas e registre a carteira de trabalho dos profissionais como empregados. Caso isso não seja feito, será aplicada uma multa de R\$ 10 mil para cada motorista não registrado. Essa decisão, que tem efeito em todo o país, é resultado de uma ação movida pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal negou a existência de um vínculo empregatício e revogou duas decisões de Minas Gerais, declarando que elas desrespeitaram o entendimento do STF que permite outros tipos de contratos além da relação de emprego regida pela CLT e que a divergência com a jurisprudência do Supremo em relação à permissão constitucional de formas alternativas de relação de emprego.

A mais recente decisão supramencionada tem gerado opiniões divergentes no meio jurídico. Para um membro da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, isso cria insegurança jurídica e prejudica o desenvolvimento econômico do Brasil. Por outro lado, uma

advogada trabalhista considera que essa decisão vai contra a modernização das relações de trabalho e impõe muitas obrigações aos motoristas.

Diante do supramencionado, é notório que essa decisão vai contra outras decisões tomadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao qual foi considerada frágil e precipitada, pois não leva em consideração os debates e discussões oficiais que estão acontecendo sobre o assunto. Além disso, mais da metade dos motoristas de aplicativo trabalha menos de 40 horas por mês, segundo as discussões do grupo responsável pela regulamentação.

De acordo com a advogada Yara Leal Girasole (*apud* Santos, 2023), essa decisão vai contra as decisões anteriores do Tribunal Superior do Trabalho e não terá efeitos imediatos, pois a Uber ainda pode recorrer. Ela também destaca que um grupo de estudo está trabalhando na regulamentação das atividades dos motoristas de aplicativo desde maio de 2023, e essa decisão não leva em consideração os debates desse grupo.

A Uber está convencida de que a sentença não considerou devidamente as provas robustas apresentadas no processo e se baseou em posições doutrinárias ultrapassadas, inclusive pelo Supremo Tribunal Federal. Na sentença, o juiz menciona que não há atualmente uma legislação no país regulamentando esse novo modelo de trabalho intermediado por plataformas.

Como se vê, essa decisão trouxe consigo divergências no contexto da uberização, porquanto, antes da decisão era unânime as opiniões que os ubers precisavam de direitos, porém, quando isso se tornou evidente e real, houve inúmeras divergências sobre o julgado, com alguns argumentando que ela cria insegurança jurídica e prejudica o desenvolvimento econômico do país. E ainda ressaltam que vai contra a modernização das relações de trabalho e impõe muitas obrigações aos motoristas.

Lara Sponchiado (*apud* Santos, 2023), enfatiza que a recente decisão judicial pode ter um impacto significativo na prestação dos serviços pela Uber no Brasil. Segundo ela, se a Uber optar por continuar operando no país, algumas mudanças podem ser esperadas na vida dos motoristas. Isso inclui uma possível redução da porcentagem do valor das corridas destinado aos motoristas, devido à carga tributária associada ao vínculo empregatício.

No mesmo sentido, Calcagno (2019) alega que a Uber ressaltou que existe uma clara insegurança jurídica, já que a decisão no caso envolvendo a Uber é oposta às decisões anteriores nas ações movidas pelo Ministério Público do Trabalho contra outras plataformas, como o caso do Ifood, 99, Loggi e Lalamove, por exemplo. Essa decisão representa um entendimento isolado e contrário à jurisprudência estabelecida pela segunda instância do Tribunal Regional de São Paulo, além de outros Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho.

Diante das diferentes decisões judiciais e opiniões conflitantes sobre o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e empresas como a Uber, fica evidente a complexidade e a relevância do debate em torno da regulamentação dessas relações de trabalho no contexto da chamada economia compartilhada. A recente decisão da Justiça que determinou o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas com a Uber traz consigo desafios e impactos tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.

Nesse contexto, é fundamental encontrar um equilíbrio que assegure a proteção dos direitos dos trabalhadores sem inviabilizar a atuação das empresas e a inovação no setor. A construção de uma regulamentação adequada para as relações de trabalho na economia compartilhada é essencial para garantir a segurança jurídica, a justiça social e o desenvolvimento econômico do país. Espera-se que as discussões em curso possam contribuir para a construção de um ambiente mais equilibrado e justo para todos os envolvidos.

CONCLUSÃO

Diante do elucidado na presente pesquisa, é possível afirmar que a digitalização e a tecnologia têm transformado as relações de trabalho e criado novas formas de prestação de serviços, como a Uberização, a questão da uberização do trabalho é um tema complexo que envolve diferentes perspectivas e debates. A relação entre motoristas de aplicativos e as empresas como a Uber levanta uma série de desafios em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício, direitos trabalhistas, precarização do trabalho e regulamentação do mercado.

Porém, as decisões judiciais divergentes, a falta de consenso e a necessidade de regulamentação adequada tornam o tema ainda mais controverso, a flexibilização do trabalho e a precarização dos direitos laborais são questões cruciais nesse contexto, demandando uma regulamentação que garanta a proteção e segurança dos trabalhadores.

Notou-se que enquanto alguns defendem a necessidade de garantir direitos trabalhistas aos motoristas, outros acreditam que a decisão traz insegurança jurídica e prejudica o desenvolvimento econômico do país, visto que a uberização do trabalho é um reflexo das transformações no mercado de trabalho impulsionadas pela revolução digital. Essa nova forma de organização do trabalho proporciona flexibilidade e autonomia aos profissionais, mas também traz desafios em relação à garantia de direitos e proteção dos trabalhadores.

Assim, é necessário encontrar um equilíbrio entre a inovação e a proteção social, buscando regulamentações que assegurem condições dignas de trabalho para todos. Diante

disso, é fundamental que haja um debate amplo e aprofundado sobre o assunto, considerando as diversas perspectivas e impactos envolvidos.

A busca por um modelo que concilie a flexibilidade e autonomia dos profissionais com a proteção de seus direitos é essencial para construir um mercado de trabalho mais justo e sustentável, o diálogo entre governo, empresas, e principalmente os trabalhadores, pois é essencial considerar não apenas os interesses das empresas, mas também os direitos e necessidades dos trabalhadores, visando garantir condições de trabalho justas e dignas para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. **Estudos Avançados [online]**, v. 34, n. 98, pp. 111-126, abril 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em 30 de Abril de 2024.

AGRIPONO, José; SILVA FILHO. **Relação de trabalho x relação de emprego**, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/relacao-de-trabalho-x-relacao-de-emprego/168809422>. Acesso em: 30 de nov. 2023.

ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.

BARROS FILHO, Celso. **Reforma Trabalhista: Aumenta o Déficit Público e Contradiz a Necessidade de Reforma da Previdência**. In: Silva Filho, Carlos Fernando da; Jorge, Rosa Maria CAMPOS; Rassy, Rosângela Silva (org.). **Reforma Trabalhista: Uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores**. São Paulo: Ltr, p. 215-226, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/conheca-a-presidencia/acervo/constituicao-federal>. Acesso em: 27 de nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 de nov. 2023.

BRASIL. **Lei Federal n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943, e as Leis Federais nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 de nov. 2023.

BUOSI, Cassiana. **Gig economy: entenda o que é e o que tem a ver com o indivíduo**. 2022. Disponível em: <https://lifelongworkers.com/gig-economy/> Acesso em 30 de Abril de 2024.

COUTO, Karen. **A Normatização da parassubordinação no Brasil: Promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias.** 2019 71f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, RS. 2019. p. 24 Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/221459> Acesso em: 04 jun. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo, SP: Ltr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** Com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães e PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras flexões.** Jota. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo.2019, Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opinioe-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019. Acesso em 30 de Abril de 2024.

FESTI, R. **Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação.** In: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020

FILGUEIRAS, Vitor.; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.** In: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

FONSECA, Rodrigo Dias. *et al.* **Reforma Trabalhista Comentada MP 808/2017:** Análise de todos os artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho.** **Marx e Marxismo,** Niterói, RJ, v. 08, n. 05, p. 45-67, jun. 2017. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Acesso em 30 de Abril de 2024.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Uberização e trabalho autônomo.** **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região,** Belém, PA, v. 103, n. 52, p.55-66, 2019. Semestral. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_103.pdf. Acesso em 30 de Abril de 2024.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER.** Tese de doutorado - Curso de direito. PUC-SP. São Paulo, 2018.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** (Dissertação) Mestrado em Direito. Salvador, 2011. Disponível em: efinidor%20da%20Rela%C3%A7%C3%A3o_0.pdf22. Acesso em: 30 de nov. 2023.

GONÇALVES, Marcio T. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. **Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-empregouer.pdf> Acesso em 30 de Abril de 2024.

GONSALES, Marco. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, R. (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, jan/abr. 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>. Acesso em 30 de Abril de 2024.

GUIMARÃES, Sergio Dias Jr.; SILVA, Elaine Barbosa da. A reforma trabalhista brasileira em questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, Belo Horizonte, MG**, v. 7, n. 18, abr. 2020. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/5503> Acesso em: 05 jun. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOSSO, Marlus Eduardo Faria; LOSSO, Marcelo Ribeiro. **Ministério do trabalho**. Instituto Federal. Paraná PR, 2014. Disponível em: <https://proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/1427/Direito%20do%20Trabalho.pdf?sequence=1&ishttps://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22174/1/LAP11122020.pdf>. Acesso em: 30 de nov. 2023.

MARANHÃO, Nélío. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, vols. I e II.

MARTINS, Murilo ; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** , v. 3, p. 55-75, 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>. Acesso em 30 de Abril de 2024.

MENDES, Tatyane. **O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela**. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/> Acesso em 30 de Abril de 2024.

MPT. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO MPT, **Direitos e deveres dos trabalhadores**, 2015. Disponível em: https://www.cra-ba.org.br/Adm/FCKimagens/Publica%C3%A7%C3%B5es/CFA_CARTILHA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 30 de nov. 2023.

PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. Consultado em 08/08/2022 às 13:03 Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309> Acesso em 30 de Abril de 2024.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

PIRES, Eduardo R. TRT3 – ATSum. **Reconhecimento de Relação de Emprego** - XXXXX-53.2019.5.03.0025 - 25ª do Vara do Trabalho de Belo Horizonte Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Inteiro Teo. Belo Horizonte, MG, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1290387160/inteiroteor-1290387163> Acesso em 30 de Abril de 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**. Uma releitura necessária. São Paulo: LTr, p. 253, 2009.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018. 1058 p..

SALES, Bruno Pontes. **Subordinação no Pós-Reforma**: a necessidade de retorno à dependência como pressuposto autêntico do liame de emprego. **Reforma Trabalhista**: Uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores. São Paulo: Ltr, p. 53-75, 2019,

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. **As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho**. In: ANTUNES, R. (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

TEODORO. **Impactos Da Uberização Na Segurança E Saúde Do Trabalho**. 2022. Disponível em: [<https://onsafety.com.br/impactos-da-uberizacao-na-seguranca-e-saude-dotrabalho/>] Acesso em 30 de Abril de 2024.

TRINDADE, Rodrigo. Reforma trabalhista: Riscos e inseguranças de aplicação. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg. Belo Horizonte, edição especial, p. 471-478, nov. 2017

UBER NEWSROOM. **Fatos e dados sobre a Uber**, 14 jan. 2015. Disponível em: .Acesso em: 8 maio 2017. UBER. Apresenta informações para motoristas parceiros, 2016a. Disponível em: Acesso em 30 de Abril de 2024.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/ptBR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 30 de Abril de 2024.

VAN DOORN, Niels. **Trabalho em plataformas é trabalho de minorias**. In: GROHMANN, R. (org.) *Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas*. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

VIEIRA, Paulo Joarês. *et al.* **Trabalhador Autônomo “Exclusivo”**. Manual de Apoio: Prestação de Laborare. Ano II, n 3, p. 81-105, 2019. ISSN 2595-847X. [http s ://trabalhodigno.org/laborare](http://trabalhodigno.org/laborare). Doi: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2019-36>

WOODCOCK, Jamie. **O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. Tradução de Murillo Van Der Laan e Marco Gonsales. In: ANTUNES, R. (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2022.