

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL  
CAMPUS A.C SIMÕES  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS- FDA  
CURSO DE DIREITO

AMANDA FELIX DOS SANTOS

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO PÓS-PANDÊMICO:  
DESAFIOS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS**

Maceió/AL

2023

**Catálogo na Fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S237p

Santos, Amanda Felix dos.

A precarização do trabalho no contexto pós-pandêmico : desafios de regulamentação em plataformas / Amanda Felix dos Santos. – 2023.  
70 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 63-70.

1. Regulamentação. 2. Precarização do trabalho. 3. Economia compartilhada. 4. Relação de trabalho. 5. Direito comparado. 6. Flexibilização. I. Título.

CDU: 349.2

## AGRADECIMENTOS

Estudar na UFAL sempre foi um sonho, não apenas meu, mas também de toda a minha família. Um desejo de quebrar um longo ciclo familiar e me tornar a primeira da minha família a obter um diploma de nível superior. Não cheguei até aqui sozinha.

A minha mãe, Margarida, que sempre demonstrou um apoio incondicional à minha educação. Ela nunca mediu esforços e nunca impôs limites quando se tratava de me ajudar a alcançar meus objetivos acadêmicos. Sua crença em mim foi fundamental para o meu sucesso, e sou eternamente grata por isso.

A minha irmã Luíza, mesmo sendo ainda uma criança e sem entender completamente o significado disso tudo, me encheu de alegria e inspiração para continuar em busca dos meus sonhos.

Ao meu amor Wagner, sou grata por sua crença constante em mim, principalmente nos momentos em que eu mesma não conseguia ver uma saída. Seu apoio inabalável e amor me ajudaram a chegar até aqui.

A minha professora Cláudia, que me ajudou a conseguir uma bolsa parcial no colégio, em um momento que eu já tinha desistido. Sempre parando para conversar comigo sobre minhas leituras, me incentivando e me emprestando outros livros.

Aos meus amigos, aos antigos e aos novos que a universidade me proporcionou conhecer. Juntos, compartilhamos momentos que ficarão para sempre marcados em meu coração. Em especial minha amiga Anne, que foi minha parceira oficial para trabalhos e provas durante toda a minha jornada universitária, e também minha amiga Rikelly, que pacientemente ouviu todas as minhas reclamações sobre o TCC.

Ao meu orientador Prof. Me. João Leite, pela paciência e apoio na construção deste projeto. Sempre muito solícito e prestativo, sua orientação foi fundamental para que eu pudesse finalizá-lo,

“Cada um sabe a dor e a delícia de ser o que  
é.”

CAETANO

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo estudar os efeitos da uberização como forma de exploração produtiva nos direitos trabalhistas durante a pandemia, dando importância a regulamentação de direitos para garantir a dignidade humana em possíveis casos semelhantes em um futuro próximo. Utilizando uma análise doutrinária, jurisprudencial e documental, buscando compreender a natureza jurídica desta relação de trabalho e o impacto que ela tem no direito do trabalho. Com a evolução tecnológica e as transformações nas formas de trabalho, os funcionários dependentes desses novos recursos estão sujeitos a inseguranças. O objetivo deste estudo foi identificar as fragilidades impostas aos trabalhadores, em meio às controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais em comparação com o posicionamento internacional, visando garantir uma tutela justa dos direitos trabalhistas. A legislação trabalhista e a jurisprudência do TST são analisadas para observar a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício aos motoristas da *Uber*. A falta de regularização e legislação específica traz impactos negativos e gera precarização nas condições desses trabalhadores. Conclui-se que uma das formas de garantir os direitos trabalhistas para os uberizados seria a configuração da subordinação algorítmica no trabalho por aplicativo, caracterizando o vínculo empregatício de fato, a fim de amparar os trabalhadores quanto a seus direitos sociais e trabalhistas.

**Palavras chave:** Regulamentação. Precarização do trabalho. Subordinação algorítmica. Uberização. Relação de Trabalho. Direito Comparado. Flexibilização.

## ABSTRACT

The present work aimed to study the effects of uberization as a form of productive exploitation on labor rights during the pandemic, giving importance to the regulation of rights to guarantee human dignity in possible similar cases in the near future. Using a doctrinal, jurisprudential and documentary analysis, seeking to understand the legal nature of this employment relationship and the impact it has on labor law. With technological evolution and transformations in ways of working, employees dependent on these new resources are subject to insecurities. The objective of this study was to identify the weaknesses imposed on workers, in the midst of doctrinal and jurisprudential controversies in comparison with the international position, aiming to guarantee fair protection of labor rights. Labor legislation and TST jurisprudence are analyzed to observe the possibility of recognizing the employment relationship for Uber drivers. The lack of regularization and specific legislation brings negative impacts and generates precariousness in the conditions of these workers. It is concluded that one of the ways to guarantee labor rights for the uberized would be the configuration of algorithmic subordination in work by application, characterizing the actual employment relationship, in order to support workers regarding their social and labor rights.

**Keywords:** Regulation. Precariousness of work. Algorithmic subordination. Uberization. Work relationship. Comparative law. Flexibilization.

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	8
<b>2 NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO INFORMAL NO BRASIL: ENTRE A EFETIVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS E OS DESAFIOS DE REGULAMENTAÇÃO</b>	11
2.1 Breve Análise Histórica da Evolução das Relações de Trabalho	11
2.2 A Consolidação das Leis Trabalhistas: O que se entende por relação de trabalho na contemporaneidade?	16
2.3 Direito Comparado: Como a questão do trabalho em plataformas vem sendo tratada no cenário internacional	22
<b>3 O FENÔMENO DE UBERIZAÇÃO: O ÚNICO CAMINHO PARA GARANTIA ECONÔMICA DO TRABALHADOR</b>	28
3.1 O que é Uberização? E o seu impacto na realidade do trabalhador moderno	28
3.2 O Contexto Pandêmico de 2021/2022 e sua relação com a Uberização	37
3.3 O Papel do Estado para a garantia econômica do Trabalhador	42
<b>4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: ENTRE O CABRESTO DE APLICATIVO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS</b>	48
<b>PROBLEMAS EM UM CONTEXTO PANDÊMICO</b>	48
4.1 A subordinação jurídica no contexto das plataformas	48
4.2 Como a Jurisprudência nacional define a relação de trabalho por plataformas	52
4.3 Direitos Fundamentais em Conflito durante Períodos Excepcionais e as Possíveis Soluções dentro do Sistema Jurídico brasileiro	56
<b>5 CONCLUSÃO</b>	60
<b>REFERÊNCIAS</b>	62

## 1 INTRODUÇÃO

A evolução da efetivação direito dos trabalhadores é marcado por um longo período de luta e opressão, uma tentativa comum dos grandes acumuladores de capital e condições de trabalho que se beneficiam desta posição para ditar as regras da relação de trabalho entre empregado e empregador, a luta e opressão evoluem e se destaca também a partir das condições econômicas e sociais de determinado local, considerando que quanto maior e significativo esses fatores, maior será a necessidade de regulamentação de novos direitos.

Neste contexto de mudança, o mundo foi atingido pelo surto do vírus SARS-CoV-19 em 2020, que ficou popularmente conhecido como COVID-19, tendo sido classificado como pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS) devido ao nível de contaminação global causado. Com isso, os governos adotaram protocolos, políticas de isolamento social recomendadas pela OMS, como período de quarentena, fechamento de estabelecimentos não essenciais, uso de máscaras, etc., para reduzir ou evitar o agravamento da propagação do vírus, havendo assim questionamentos e debates acerca do modelo de trabalho que seria adotado durante este período.

Ocorre também que devido ao fechamento de vários estabelecimentos, o número de desempregados aumentou significativamente, provocando uma crise nos sectores vitais da sociedade: econômico, social e político. A pandemia levou ao colapso dos Sistemas Públicos de Saúde, incapazes de atender à demanda crescente de pacientes a cada dia.

Diante desse cenário pandêmico, da ausência de postos de trabalhos formais e das dificuldades de trabalho informal, uma vez que o isolamento social e o fechamento dos locais de trabalho passaram a ser regra, isto tudo associado às transformações tecnológicas de automatização, surgiram mudanças nas formas de trabalho tradicionalmente conhecidas que afetam negativamente setores essenciais da qualidade de vida e bem-estar das pessoas, principalmente na economia e nos setores sociais.

Tal fato levou ao aumento da flexibilização trabalhista, impactando diretamente nos direitos fundamentais de proteção ao trabalhador. Destaca-se aqui que tal fenômeno já era cada vez mais crescente, mesmo antes do período pandêmico, sendo esta nova configuração social apenas um estimulador que trouxeram com mais força ao debate, questões que já não vinham tendo solução, como quais seriam os direitos e garantias dos trabalhadores uberizados.

Em uma situação de desemprego em massa, os trabalhadores não têm outra escolha senão aderir a novas formas de trabalho informal, evidenciando ainda mais a prática da uberização do trabalho, fenômeno que já vinha ocorrendo em todo o mundo, e que apesar do

nome, não é exclusivo da empresa *Uber*, estando presente em diversas formas de prestação de serviços por meio de plataformas.

Tal fenômeno tem fomentado inúmeras discussões, doutrinárias e jurisprudenciais, sobre a caracterização ou não de vínculo empregatício, uma vez que não é uma modalidade prevista em nossa atual, deixando esse tipo de trabalhador desprotegido quanto aos direitos trabalhistas.

Este trabalho visa analisar como as relações de trabalho são tratadas juridicamente. Será abordado o posicionamento crítico da doutrina e jurisprudência em relação à necessidade de reconhecimento da subordinação nessas relações e as medidas tomadas pelas autoridades estatais em relação à precarização do trabalho.

No primeiro capítulo, será realizada uma análise sucinta do curso histórico da evolução das relações laborais, tanto no Brasil como no âmbito global, e investigando como atingimos a noção atual de relação de trabalho. Finalmente, chegará à tona a perspectiva internacional acerca do trabalho em plataformas, examinando qual a abordagem adotada nesse cenário.

No segundo capítulo, será realizado uma minuciosa análise sobre a concepção de uberização, incluindo algumas das posições jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, e seu impacto no atual panorama trabalhista, considerando o contexto pandêmico, bem como o desfecho da convergência desses dois elementos, e as providências adotadas pelo Estado e pelas plataformas em favor do trabalhador.

Por fim, no terceiro capítulo, avançaremos na exploração do conceito de subordinação e suas evoluções jurídicas, examinando minuciosamente a ascensão da subordinação algorítmica como uma nova realidade impactante para os trabalhadores. Ademais, serão apresentadas as principais posições jurisprudenciais sobre o tema e, por fim, será realizada uma abordagem sob o prisma do Direito Fundamental da Dignidade da Pessoa humana a partir de uma perspectiva trabalhista, em contextos de excepcionalidade.

Por fim, para alcançar os objetivos desta investigação, será utilizado o método bibliográfico, que inclui a análise de livros e dados relacionados com a temática ora trabalhada, a fim de obter fundamentos e aprofundamento teórico sobre a precarização de trabalhadores que não possuem proteção legal e estão vulneráveis a riscos no ambiente de trabalho de acordo com a ausência legislativa para proteção e garantia de direitos mínimos a esses trabalhadores.

## 2 NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO INFORMAL NO BRASIL: ENTRE A EFETIVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS E OS DESAFIOS DE REGULAMENTAÇÃO

### 2.1 Breve Análise Histórica da Evolução das Relações de Trabalho no Brasil

Assim como a sociedade, o Direito do Trabalho é mutável, tendo sido influenciado por inúmeras revoluções históricas e mudanças sociais, assim como sofreu - e ainda sofre - de intervenções das mais diversas correntes ideológicas, disputas políticas e legislativas, e pressões sociais advindas destes acontecimentos. Neste sentido, o Direito do Trabalho se mostra como um ramo jurídico essencial à satisfação das necessidades humanas, sua reprodução e organização social, através da normatização das diversas condutas e relações jurídicas advindas do ato de trabalhar.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado comenta que:

O Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos. Evidentemente que nenhum deles atua de modo isolado, já que não se compreendem sem o concurso de outros fatores convergentes.<sup>1</sup>

Compreendendo a existência deste conjunto de fatores e somados a relação moderna de trabalho, atualmente se vê o Direito de Trabalho em foco, principalmente no que diz respeito aos muitos debates envolvendo a utilização de plataformas digitais que oferecem a possibilidade de uma prestação de serviço vinculada a tal rede, sendo uma das mais evidentes a plataforma *Uber*.

Neste contexto, para que seja possível compreender os desdobramentos da problemática do processo de Uberização, se faz necessário a realização de um breve apanhado histórico, de modo a identificar quais transformações sociais, industriais e tecnológicas foram determinantes para modificar a forma da exploração do trabalho conhecida até então, para que se chegue na chamada Revolução Digital, ou Quarta revolução Industrial<sup>2</sup> que vivemos hoje.

Com o advento do Estado de Direito, nascido das Revoluções Burguesas, como resposta do momento histórico em que viviam, com a necessidade de contenção do absolutismo,

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 101.

<sup>2</sup> MIRANDA, Gleyce K; GOMES, Sônia M. F. P. O. Informalidade e crise social no Brasil: um olhar sobre o trabalho digital precarizado. **Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 40-68, 2020.

uma nova organização governamental foi sendo desenhada, sendo ela marcada pela divisão de poderes, ideais iluministas e surgimento dos direitos civis.

Acerca do assunto, Leite discorre que:

No período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva).<sup>3</sup>

Dentre os principais fatos históricos que marcaram a construção dos direitos trabalhistas, cabe destacar o início da estruturação do capitalismo, as revoluções industriais, reivindicações sociais por melhores condições de trabalho, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como a segunda guerra mundial e a guerra fria.<sup>4</sup>

A Primeira Revolução Industrial ocorreu no final do século XVIII e início do século XIX, e representou uma mudança significativa na forma como os produtos eram fabricados e distribuídos. O período foi marcado pela transição da produção artesanal para a produção em massa, por meio da mecanização e automatização dos processos produtivos, com a introdução de máquinas a vapor, locomotivas, teares mecânicos, entre outros equipamentos, percebendo-se aqui um início quanto a implementação de novas ferramentas de trabalho, mais modernas, processo que permaneceu intensificado até os dias de hoje, com o surgimento das plataformas digitais.

Toda essa produção em massa, resultante da mecanização das fábricas, e da substituição da energia humana e animal em muitos processos de produção, acabou levando a mudanças sociais, econômicas e políticas, como a urbanização, o crescimento das cidades e o aumento da produtividade e da riqueza. Além disso, a Revolução Industrial teve um grande impacto na economia mundial, contribuindo para a consolidação do sistema capitalista e para a expansão do comércio internacional, assim como a exploração da mão de obra local.

No entanto, as pessoas que tinham saído do campo, fugindo da fome, das péssimas condições sanitárias e da falta de moradia, e que haviam encontrado trabalho na cidade,

---

<sup>3</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A, p.55.

<sup>4</sup> DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MEIRELES, Edilton. O Direito do Trabalho e a Uberização: Primeiras linhas analíticas - **Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v. 67, nº 104, p. 141-172, 2021. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/publicacoes\\_ej/revista\\_104/](https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_104/). Acesso em fevereiro de 2023.

passaram a sofrer, pois com o advento da máquina a vapor, o trabalho deixava de ser uma atividade exclusivamente humana, piorando uma situação que já não era das melhores, aumentando as desigualdades sociais e problemas ambientais, como a poluição e a exploração do trabalho infantil e feminino nas fábricas. Situações que ainda ocorrem até hoje com a ausência do trabalho formal e o avanço de formas de trabalho moderna com a forte presença da precarização do trabalho, para a obtenção de lucro.

Acerca da profunda transformação social em andamento na época, Melos e Pavarini destacam que:

A função desempenhada pela cultura burguesa entre o Iluminismo e a Restauração nos países europeus em que tivera lugar a Revolução Industrial, mais especificamente na Inglaterra, faz-se presente na Itália nos anos 1840 e mais ainda após a Unificação. [...] **Trata-se da formação consciente cuidadosamente cultivada de uma massa de camponeses e artesãos expropriados que deve se transformar no moderno proletariado industrial.** Em outras palavras, **a educação da força de trabalho toma-se necessária para garantir a sua transformação, da velha à nova situação, da forma mais ordenada e mais produtiva para a sua valorização<sup>5</sup>** (grifo nosso).

A Segunda Revolução Industrial trouxe uma nova substituição: a da máquina a vapor pelo maquinário movido à eletricidade e ao petróleo, o que levou a uma grande evolução tecnológica, incluindo avanços na produção de aço, eletricidade, petróleo e química. A produção em massa avançou ainda mais e permitiu uma maior eficiência na produção de bens de consumo, além de melhorias nos transportes e comunicações. O processo de urbanização seguiu firme, bem como os novos desafios sociais e econômicos causados por ele, deixando evidente que em cada era revolucionária, houveram também consequências proporcionais as novas alterações em âmbito trabalhista.

O período foi marcado por grandes transformações na organização do trabalho, uma vez que as condições degradantes se mostraram insustentáveis, jornadas de 12 a 16 horas por dia, salários baixos, ambientes de trabalho insalubres, onde ocorriam diversos acidentes de trabalho, sem que o funcionário tivesse acesso a qualquer tipo de seguro ou direito de manifestação. Isso levou a uma série de revoltas, culminando em reformas trabalhistas, incluindo a implementação de leis de segurança no trabalho, a criação de sindicatos, a limitação das horas de trabalho e a introdução de salários mínimos.

Neste momento, percebe-se que diversos processos que estão acontecendo mundo afora e ajudam a fomentar um ideal trabalhista, por vezes benéficos ou maléficos ao trabalhador. Acerca do tema, Maurício Godinho Delgado entende que:

---

<sup>5</sup> MELOS, Dario; PAVARINI, Massino. **Cárcere e fábrica:** as origens do sistema penitenciário (séculos XVI-XIX), p. 139.

[...] um marco usualmente considerado relevante pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT — Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). É também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas Constituições mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX.<sup>6</sup>

Com o avanço do capitalismo e o fim da segunda guerra mundial, destaca-se no cenário mundial o início da Terceira Revolução Industrial, que assim como as outras, trouxe inovação aos meios de produção, buscando sempre o lucro e a otimização de processos, e o chamado modelo Toyotismo, que vem substituir o sistema prevalecente anterior, o Fordismo. Este, por sua vez, sustentou-se pela informatização, tendo como característica principal a flexibilização da produção, tendo se difundido pelo mundo a partir de 1970.<sup>7</sup> No entanto, ela também revolucionou a comunicação e a forma de gerenciamento de informações que desencadearam nos meios atuais de trabalho.

Essa revolução foi caracterizada pela introdução de tecnologias digitais, como computadores e a Internet, que possibilitaram o surgimento de novos setores econômicos, a criação de novos produtos e serviços e o desenvolvimento de novas formas de trabalho e organização empresarial. Um outro fato de destaque, foi uma integração global dos mercados e por mudanças nas relações de trabalho, com a crescente automação e terceirização de atividades.

No cenário brasileiro, Leite afirma que:

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias. Nas duas primeiras fases ainda não existia a nossa disciplina tal como a conhecemos hoje. A partir da Revolução de Trinta é que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país.<sup>8</sup>

Durante a exposição temática, far-se-á, por questões didática e metodológicas um recorte a partir de 1930, data da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio<sup>9</sup>,

---

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 107.

<sup>7</sup> DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MEIRELES, Edilton. O Direito do Trabalho e a Uberização: Primeiras linhas analíticas - **Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** v. 67, nº 104, p. 141-172, 2021. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/publicacoes\\_ej/revista\\_104/](https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_104/). Acesso em fevereiro de 2023.

<sup>8</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A, p. 57.

<sup>9</sup> BRASIL. **Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 28 nov. 1930. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D19433.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19433.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

durante o Governo Provisório de Getúlio Vargas, um dos marcos para o Direito do Trabalho no Brasil.<sup>10</sup> Sobre o tema, Magda Barros Biavaschi discorre que:

A partir desse momento o Brasil passaria a lutar pela superação das características que, até então, marcavam sua estrutura econômica, social e política: os resquícios de uma ordem escravocrata, patriarcal e monocultora herdada dos tempos coloniais; uma sociedade eminentemente agrária; uma economia subordinada a um modelo primário exportador; um operariado urbano esparso e não organizado; uma política "café com leite", com domínio dos proprietários rurais do eixo Minas/São Paulo; o sufrágio não universal e não secreto, sem participação feminina; a Questão Social, tratada genericamente como questão de polícia.<sup>11</sup>

Em 1934 foi promulgada uma nova Constituição Federal<sup>12</sup>, que trouxe consigo uma tentativa de apaziguar os ânimos, a fim de conciliar a representação política resultante de voto direto com a escolhida pelas associações sindicais. Dentre as mudanças, podemos aqui listar jornada de trabalho de oito horas diárias; criação do salário mínimo; descanso semanal remunerado, bem como as férias anuais; indenização em casos de dispensa sem justa causa; e o reconhecimento de sindicatos e associações profissionais.

O trabalho, nesse contexto, era visto como forma de subsistência do indivíduo, de modo que caberia ao Estado protegê-lo e assegurar condições mínimas e meios de defesa. Foi a partir da adoção desse ideal que surgiu a Justiça do Trabalho. Amauri Mascaro Nascimento elucida que:

A Justiça do Trabalho resulta de uma evolução que é iniciada com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem [...] destinava-se a tentar a composição entre os trabalhadores e os empregadores quanto aos conflitos coletivos. Para os conflitos individuais o Governo criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, em maior número, existindo, na mesma ocasião, 75 juntas. A estrutura acima descrita recebeu críticas dos doutrinadores da época, e as comissões e as juntas foram consideradas organismos fracos porque não estavam revestidas de poderes mais amplos para impor soluções, já que suas tarefas se resumiam à tentativa de conciliação. Somente em 1º de maio de 1939, com o Decreto-lei nº 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho, instalada, oficialmente, em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não-judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> BRASIL. **Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 28 nov. 1930. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D19433.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19433.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

<sup>11</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930 - 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007, p.88.

<sup>12</sup> BRASIL. **Decreto nº 24.279, de 22 de maio de 1934**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mai. 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D24279.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24279.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 75.

O próximo marco importante na história trabalhista do Brasil, foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>14</sup> em 1943, ainda no governo Vargas. Que regulamentou as relações trabalhistas no país, estabelecendo direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados. Segundo Sússekind, ao falar sobre o impacto da promulgação, dissertam que:

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, **mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados**. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos<sup>15</sup> (grifo nosso).

Neste contexto, histórico-normativo, percebe-se que ao longo dos últimos anos, a CLT passou por diversas alterações e atualizações para que seu conteúdo pudesse se adequar às mudanças na economia e na sociedade brasileira. A última reforma no texto da CLT data do ano 2017, numa tentativa de abarcar o que alguns autores com Ricardo Antunes e Ludmila Costhek Abílio chamam de 4ª Revolução industrial ou Indústria 4.0<sup>16</sup>, que, por sua vez, resultou no surgimento de novas formas de trabalho, com processos produtivos cada vez mais automatizados e totalmente controlados digitalmente.

No entanto, essa reforma além de flexibilizar inúmeros direitos já consolidados no ordenamento jurídico brasileiro, deixou a própria sorte toda uma nova classe de trabalhadores, os entregadores de aplicativos, mais comumente chamados de “Uberizados”, que não se encaixam nos moldes antigos, e por isso acabam sofrendo por não terem a proteção de legislação trabalhista, sendo essa problemática o objeto de estudo deste trabalho de conclusão de curso.

## **2.2 A Consolidação das Leis Trabalhistas: O que se entende por relação de trabalho na contemporaneidade?**

---

<sup>14</sup> BRASIL. Decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930. Institui o governo provisório da república dos estados unidos do brasil, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 18 nov. 1930. Seção 1, p. 20029. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19398-11-novembro-1930-517643-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 16 abr. 2023.

<sup>15</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, vol.1, 19ª Ed, 2000, p. 69.

<sup>16</sup> ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

Como devidamente exposto no tópico anterior, a natureza das relações trabalhistas é influenciada por diversos fatores, como a globalização, a tecnologia, as mudanças nas leis trabalhistas, bem como, pelas demandas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Para um estudo aprofundado do assunto, se faz necessário destacar a existência de teorias contrapostas acerca das definições de relação de trabalho e de emprego. Dentre elas, duas grandes correntes doutrinárias que sobressaem: a contratualista e a anticontratualista.<sup>17</sup>

A teoria contratualista prega que todas as relações empregatícias são de natureza contratual, ninguém é empregado ou empregador se não manifestar livremente a sua vontade em tal sentido, seguindo requisitos fáticos contratuais, entre empregador e empregado na forma da lei.<sup>18</sup>

Por outro lado, os anticontratualistas defendem o oposto, que não é necessário um contrato formal firmado entre empregado e empregador para que exista a relação empregatícia. Em nossa opinião, a teoria contratualista seria a mais adequada para explicar a relação entre empregador e empregado, pois acreditamos que o contrato de trabalho, por ser um negócio jurídico, é fruto da livre manifestação de vontade das partes envolvidas, gerando assim um vínculo contratual.

Acerca desta teoria, Carlos Henrique Bezerra Leite entende que:

Em decorrência da redução (e até da ausência) da manifestação livre da vontade do tomador e do prestador do trabalho subordinado tanto na formação quanto no desenvolvimento da relação empregatícia, os defensores das teorias anticontratualistas preferem a substituição da expressão contrato de trabalho por relação de trabalho. Daí a adoção dos termos inserção, engajamento ou ocupação do trabalhador na empresa, uma vez que para os adeptos das teorias anticontratualistas empregado e empregador não firmam contrato, antes se tornam membros de uma empresa.<sup>19</sup>

Do ponto de vista legal, o legislador brasileiro estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego, conforme art. 442, *caput*, CLT.<sup>20</sup> Devido a isto, para alguns autores alemães como Siebert, Nikisch, Potthoff e

---

<sup>17</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A., p.310.

<sup>18</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A., p.311.

<sup>19</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A., p.311–312.

<sup>20</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira Jorge; QUADROS, Jouberto de. **Direito do trabalho**. 9ª ed. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 351.

Molitor, e os brasileiros Oliveira Viana, Cesarino Júnior e Rego Monteiro, a natureza jurídica seria de cunho anticontratural.<sup>21</sup>

Nesse sentido, Octavio Bueno Magano pondera que:

Os autores da Consolidação das Leis do Trabalho parecem haver aderido à tese anticontraturalista. Isso se deduz não apenas dos termos do art. 442 do referido diploma legal [...] como também de expressas afirmações da exposição de motivos que precedeu o anteprojeto e o projeto do mencionado corpo de leis. Sustenta-se ali, com efeito: ‘A alusão à relação de emprego situa o ajuste de trabalho no realismo espontâneo, subordinando-o ao institucionalismo jurídico-social que fornece o conceito de empregado’; e mais expressivamente ainda: ‘[...] a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista’.<sup>22</sup>

De acordo com Carlos Henrique Bezerra, autores como Délio Maranhão e Arnaldo Süssekind lecionam que o direito pátrio adotou as duas correntes. Contudo, prevalece no entendimento doutrinário a teoria contratualista, sendo endossada por autores como Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes e Maurício Godinho Delgado.<sup>23</sup> Essa também é, ao nosso ver, a teoria que mais se adequa ao nosso ordenamento trabalhista.

Sobre o tema, Garcia aduz que:

Prevalece na doutrina a orientação de que se trata de vínculo de natureza contratual, pois a manifestação de vontade, dando origem ao vínculo de trabalho, e possibilitando a sua manutenção, pode se apresentar de forma expressa ou mesmo tácita. A liberdade de trabalho, assim, deve ser garantida como preceito fundamental.<sup>24</sup>

Tendo superado a questão da natureza jurídica, desenvolver-se-á agora, a temática sobre a relação de emprego. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Isto acontece, pois, a relação de emprego é uma das espécies da relação de trabalho, uma vez que, a relação de trabalho tem sentido amplo, englobando todas as relações jurídicas que possuem uma prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de trabalho é o gênero e a relação de emprego é apenas uma das espécies existentes.<sup>25</sup>

Acerca do tema, Delgado exemplifica que:

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 366.

<sup>22</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Lineamentos de Direito do trabalho**. 2. ed., p. 40.

<sup>23</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A, p.317.

<sup>24</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª edição. São Paulo:Método, 2015, p. 110.

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 334.

**Relação de trabalho** tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. **A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor [...]. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.** Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes<sup>26</sup> (grifo nosso).

A relação de emprego é definida pelos arts. 2º e 3º da CLT<sup>27</sup>, o primeiro definindo o que é empregador e o segundo o que é empregado.

O artigo 2º estabelece em seu *caput* que é considerado empregador “aquele que assume os riscos da atividade econômica, seja empresa individual ou coletiva”, essa definição sugere uma relação de alteridade entre as partes envolvidas, mesmo que esse não seja oficialmente um pressuposto; e “que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” que destaca a importância da personalidade em relação ao empregado, que só ele pode prestar aquele serviço, pois ele foi o escolhido.

Já o artigo 3º, em seu *caput*, define que é considerado empregado toda pessoa física, podemos utilizar esse trecho como critério para distinguir por exemplo um Microempreendedor Individual - MEI, que é uma pessoa jurídica, de um trabalhador intermitente, que é uma pessoa física, sendo que ambos podem ser contratados para prestar determinados serviços, dentro de uma mesma empresa, de maneira não contínua. Ainda no *caput*, o referido artigo determina que o empregado deve alguém “que prestar serviços de natureza não eventual a empregador”, que nos traz uma ideia de continuidade, habitualidade no serviço prestado, "sob a dependência deste" ideia de subordinação, e por fim a onerosidade, já que esse serviço deve ser “ mediante salário”.

Ainda sobre o tema, para que a relação de trabalho se caracterize, é necessário que estejam presentes os seguintes elementos fático-jurídicos: a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, prestação essa efetuada com personalidade pelo trabalhador, de maneira não eventual, sob subordinação ao tomador dos serviços e de forma onerosa. Não basta estejam presentes apenas alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego; é

---

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 334.

<sup>27</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

indispensável que todos eles coexistam, sob pena de ser caracterizado um tipo contratual totalmente diverso do emprego.<sup>28</sup>

Para Delgado, a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física, pois os bens jurídicos que ele tutela importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas.<sup>29</sup> Há ainda o art 3º da CLT, que deixa explícito que o empregado deve ser pessoa física, não sendo possível um contrato de trabalho com pessoa jurídica.<sup>30</sup>

Quanto ao elemento pessoalidade, este presume que o trabalho deve ser realizado somente pelo trabalhador contratado, sem, em regra, a hipótese deste ser fazer substituir constantemente por terceiros. Aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa. O contrato de trabalho, portanto, é *intuitu personae*.<sup>31</sup>

A não eventualidade trata da necessidade da prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia.<sup>32</sup> Não é necessário que o trabalho seja executado todos os dias, porém deve repetir-se com certa frequência, regularidade. Ela decorre do princípio da continuidade da relação de emprego.

Esse é um dos conceitos mais controvertidos do Direito do trabalho, possuindo divergências na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais. No âmbito doutrinário, são a teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.<sup>33</sup>

Acerca do trabalho eventual, Delgado define que:

- [...] pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual:
- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
  - b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
  - c) curta duração do trabalho prestado;
  - d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 338.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 339.

<sup>30</sup> CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado** – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 26.

<sup>31</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª edição. São Paulo: Método, 2015, p. 120.

<sup>32</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A, p.329.

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 341-342.

e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.<sup>34</sup>

A Reforma Trabalhista<sup>35</sup> trouxe uma exceção a este requisito, o chamado contrato de trabalho intermitente, uma vez que não foi estipulado um limite de inatividade do empregado, discorreremos melhor sobre esse contrato em um capítulo posterior.<sup>36</sup>

A onerosidade trata do pagamento recebido em troca do labor, são vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento. Toda prestação de trabalho corresponde a uma contraprestação pecuniária ou in natura.<sup>37</sup>

Delgado aduz que:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.<sup>38</sup>

Trata-se da necessidade de que o trabalhador receba uma contraprestação financeira pelo trabalho prestado, sendo esta contraprestação que o impulsiona e incentiva o trabalhador a continuar a realizar seu trabalho, considerando suas necessidades financeiras de subsistência.<sup>39</sup>

Por fim, a relação de subordinação, que segundo Delgado é o mais importante requisito, pois embora a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.<sup>40</sup>

---

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 345.

<sup>35</sup> BRASIL. **Lei nº 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 nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

<sup>36</sup> CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado** – 2. ed. – São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 25.

<sup>37</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª. ed., São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 69.

<sup>38</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 346.

<sup>39</sup> LOPES, Bárbara Martins. **Economia de Compartilhamento e Uberização das Relações de Trabalho: A posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre o vínculo de emprego de motoristas com a empresa Uber (2014-2021)**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande – 2021, p. 44. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/10363>. Acesso em fev. de 2023.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 349.

O art. 3º da CLT<sup>41</sup>, traz de forma clara “considera-se empregado toda pessoa física prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ou seja, o empregado é juridicamente subordinado ao empregador, que deve orientar, fiscalizar e até mesmo punir seu subordinado em casos de faltas graves dentro da relação empregatícia.

A subordinação também é o elemento principal na diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo, permitindo ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas.<sup>42</sup>

A subordinação pode manifestar-se nas relações de emprego de forma sutil, sobretudo, ao se considerar os avanços tecnológicos que podem acabar por mascá-la. Se fazendo necessário uma ampliação, de modo a adequar-se às evoluções dos vínculos trabalhistas, novas formas de trabalho.<sup>43</sup> Ela é muito importante para o contexto dos trabalhadores por plataformas digitais, por isso voltaremos a falar dela nos próximos capítulos.

### **2.3 Direito Comparado: Como a questão do trabalho em plataformas vem sendo tratada no cenário internacional**

O uso de novas tecnologias com o advento da *internet* proporcionou inúmeras mudanças na organização e na natureza das relações de trabalho. Dentre elas, a uberização, definida por Ricardo Antunes como um “processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas, assumindo assim uma aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.<sup>44</sup>

Com essa nova modalidade, surgem novos desafios e questionamentos: como regulamentar o trabalho em plataformas de maneira a assegurar a aplicação do Princípio da Proteção ao trabalhador? De que maneira adequar às novas formas de trabalho a devida regulamentação e proteção? Partindo destes questionamentos, buscar-se-á neste subtópico

---

<sup>41</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

<sup>42</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 349-350.

<sup>43</sup> LOPES, Bárbara Martins. **Economia de Compartilhamento e Uberização das Relações de Trabalho: A posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre o vínculo de emprego de motoristas com a empresa Uber (2014-2021)**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande – 2021, p. 44. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/10363>. Acesso em fev. de 2023.

<sup>44</sup> ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

realizar uma breve comparação entre a forma como outros países estão tratando do assunto e quais os caminhos a legislação trabalhista pode seguir.

Todavia, antes da breve introdução acerca das legislações e decisões específicas de cada país, se faz necessário trazer uma imagem do âmbito mundial sobre o tema, onde figura a Organização Internacional do Trabalho - OIT, uma agência especializada das Nações Unidas, fundada em 1919, como forma de auxiliar a concretização dos ideais do trabalho em condições dignas e que respeitem os direitos humanos fundamentais.

As Nações Unidas têm como objetivo promover a justiça social e promover oportunidades de emprego para todos, além de garantir condições de trabalho decentes e direitos trabalhistas fundamentais em todo o mundo, contando com a participação de 187 Estados-membros. Isso garante que as decisões e políticas da organização sejam equilibradas e reflitam as necessidades e perspectivas de todos os envolvidos no mundo do trabalho. Também está envolvida na luta contra o trabalho infantil e o trabalho forçado, bem como na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Acerca dessa instituição, Amauri Mascaro Nascimento destaca que:

A função normativa da OIT se expressa por meio de dois tipos de instrumentos jurídicos, as convenções e as recomendações. Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais. Existem três tipos de convenções da OIT: as autoaplicáveis, que têm eficácia direta e imediata e não dependem de outra norma para a sua aplicação; às convenções de princípios, que dependem de leis ou outros atos para que possam ser aplicadas; e as promocionais, que fixam programas que devem ser implantados.<sup>45</sup>

Ainda sobre essa instituição, destaca-se que ela também tem elaborado diretrizes internacionais que irão incidir direta ou indiretamente sobre os ordenamentos jurídicos de forma global, sendo assim, de extrema importância e utilidade a análise comparada dos fenômenos trabalhistas que afetam a maioria dos países.

No seu último relatório publicado em 2021<sup>46</sup> sobre o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho tenta pautar os debates sem entrar no enquadramento jurídico desses trabalhadores, uma vez que reconhece que, na maior parte dos países, a aplicação de direitos aos trabalhadores via plataformas digitais

---

<sup>45</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 137.

<sup>46</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. 1. ed. Genebra: Bureau International do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_845019/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang-pt/index.htm). Acesso em: 22 fev. 2023.

está vinculada ao reconhecimento do vínculo empregatício.<sup>47</sup> Só o debate não é o suficiente para solucionar a problemática do trabalho em plataformas, é necessário que o ordenamento jurídico interno de cada país se adeque a essas novas modalidades. Trataremos a seguir como a questão da uberização é tratada no mundo.

O primeiro país a ser brevemente analisado, é o Estados Unidos da América que possuem um sistema jurídico diferente do brasileiro, que se caracteriza por ser constituído por seus precedentes judiciais, a jurisprudência de seus tribunais, chamado de *common law*. Além disso, há o fato de que a *Uber*, aqui usada como empresa representativa do processo, surgiu neste mesmo país, tendo ele sido o pioneiro na adoção do trabalho de motoristas através de plataformas digitais.<sup>48</sup>

Historicamente esse é um país capitalista, com conceitos neoliberais bem enraizados, não servindo como referência quando se trata da legislação trabalhista. As primeiras discussões, processos ajuizados, não buscavam exatamente um reconhecimento vínculo empregatício, mas sim o recebimento do equivalente ao Seguro-Desemprego<sup>49</sup>.

A Corte Superior do Estado da Califórnia analisou o caso *Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court of Los Angeles* em abril de 2018<sup>50</sup>, um evento significativo que levou os legisladores estaduais da Califórnia a transformar o "ABC test" em uma lei estadual. Essa lei proporcionou estabilidade nas relações de trabalho e esclareceu os critérios necessários para reconhecer um vínculo de emprego. Embora alguns estados já utilizassem o teste ABC para fins de concessão de auxílio desemprego, a Califórnia aprovou uma lei em janeiro de 2020 que adotou esse teste para todos os fins trabalhistas. O projeto de lei foi aprovado tanto na Assembleia Legislativa quanto no Senado estadual.<sup>51</sup>

A legislação dos Estados Unidos não permite a existência de uma terceira categoria, devido às suas particularidades, o que significa que uma pessoa deve ser classificada como

---

<sup>47</sup> Como a Justiça vem reconhecendo os direitos dos trabalhadores uberizados. **Carta Capital**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniao/como-a-justica-vem-reconhecendo-os-direitos-dos-trabalhadores-uberizados/>>. Acesso em: 10 mar. 2023.

<sup>48</sup> MOREIRA, Aline Lorena Mourão [et al]. **Estudo De Direito Comparado Do Trabalho: Análise Crítica Da Uberização Do Trabalho Nos Estados Unidos, França E Brasil**. (Org.) Francisco Gérson Marques de Lima. Direito Comparado do Trabalho: no mundo globalizado. Fortaleza: Excola Social, 2020, p.17.

<sup>49</sup> MARRITZ, Ilya. **Motoristas do Uber são funcionários, descobre agência de Nova York**. Disponível em: <<https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/>>. Acesso em março de 2023.

<sup>50</sup> EUA. Suprema Corte da Califórnia. *Dynamex Operations West, INC., v. The Superior Court of Los Angeles County*. 2018. p. 7. Disponível em: <https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf>. A

<sup>51</sup> ALMEIDA, Fernanda Cabral; CARMO, Jessica Lima. **A proposta da UBER para os trabalhadores norte-americanos e o que podemos aprender com ela**. UERJ Labuta, 2016. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2019/09/16/a-proposta-da-uber-para-os-trabalhadores-norte-americanos-e-o-que-podemos-aprender-com-ela/>. Acesso em março de 2023.

autônoma ou empregada. Essa decisão, na verdade, acabou beneficiando o prestador de serviços, pois se qualquer um dos critérios ABC não for cumprido, o indivíduo será considerado automaticamente um funcionário, o que lhe garante uma série de proteções e benefícios. Um grande avanço, considerando que o país que tem uma ideologia neoliberal enraizada.<sup>52</sup>

No contexto brasileiro, há diferenças significativas em relação a este ponto. Existem figuras que, apesar de não serem consideradas legalmente como empregados no sentido técnico da palavra, são enquadradas em uma categoria específica por meio de leis especiais, como por exemplo os trabalhadores portuários avulsos<sup>53</sup>, que presta eventual serviço nas instalações portuárias, devendo ser cadastrado no Órgão Gestor de Mão-de-obra (OGMO) mas tem vínculo empregatício.

Um outro caso relevante é o de *O'Connor, et al., v. Uber Technologies, Inc*, quando em 2013, motoristas da *Uber* entraram com uma ação coletiva para serem classificados como empregados e não autônomos, alegando que a empresa não fornecia benefícios tradicionais de emprego. Ela foi motivo de disputa por seis anos, até que em 2016 a *Uber* concordou em pagar até US\$100 milhões aos motoristas representados, mas um juiz federal rejeitou o acordo por considerar a quantia insuficiente. Em 2019, após a Suprema Corte dos EUA reconhecer a validade das cláusulas arbitrais nos contratos entre a *Uber* e seus motoristas, um novo acordo foi negociado no caso *O'Connor v. Uber*. Dessa vez, o acordo foi feito em juízo arbitral e teve o valor de 20 milhões de dólares.<sup>54</sup>

As conquistas obtidas pelos trabalhadores foram resultado de manifestações em busca de direitos básicos, como salário mínimo e melhores condições de trabalho. Apesar da ideologia liberal dos Estados Unidos, há uma tendência crescente nos governos e tribunais de reconhecer a relação de trabalho como uma relação empregatícia, sujeita à proteção estatal por meio das leis trabalhistas.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações Trabalhistas ou Não Trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo (SP): Revista dos Tribunais, 2021, p. 284.

<sup>53</sup> BRASIL. **Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998**. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 nov. 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19719.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19719.htm). Acesso em: 1 mar. 2023.

<sup>54</sup> MIGALHAS. **Regulação e resolução de conflitos gerados pelas "gig economy companies"**. Direito Privado no Common Law, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/360072/regulacao-e-resolucao-de-conflitos-gerados-pelas-gig-economy-companies>. Acesso em: 16 abr. 2023.

<sup>55</sup> MOREIRA, Aline Lorena Mourão [et al.]. **Estudo De Direito Comparado Do Trabalho: Análise Crítica Da Uberização Do Trabalho Nos Estados Unidos, França E Brasil**. (Org.) Francisco Gérson Marques de Lima. Direito Comparado do Trabalho: no mundo globalizado. Fortaleza: Excola Social, 2020, p.22.

No Brasil, já existem movimentações nesse sentido, os debates voltaram a ganhar fôlego após o fim do Governo Bolsonaro, que possuía um viés mais neoliberal, e a volta do governo de perfil mais à esquerda ao poder executivo, que já possui um histórico de reformas que beneficiaram o trabalhador.

Todavia na França, a URSSAF (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales), no ano de 2017, órgão responsável pela gestão do sistema de benefícios da previdência social na França, aplicou uma sanção administrativa à Uber por falta de recolhimento de cotas sociais. A decisão foi baseada na interpretação de que existe um vínculo de subordinação jurídica implícito entre a empresa e seus motoristas.<sup>56</sup>

Em uma decisão mais recente, a *Cour de Cassation*, tribunal que seria equivalente ao STJ, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a *Uber* e um motorista. A corte decretou que há sim uma relação de subordinação entre a *Uber* e os seus motoristas, uma vez que não existe a possibilidade de o condutor construir a própria clientela, ou definir os preços das corridas, não podendo assim ser considerado um profissional autônomo.<sup>57</sup>

Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha, após sete meses de investigação, concluiu que os motoristas da Uber na Espanha trabalham como empregados e impôs sanções administrativas à empresa por evasão de contribuições previdenciárias. O auto de infração afirmou que a relação entre os motoristas e a *Uber* é uma relação de emprego devido aos elementos de dependência e *ajenidad*<sup>58</sup> do contrato de trabalho, embora os motoristas tenham liberdade de horário. Os auditores também entenderam que os motoristas estão sujeitos a um sistema de produtividade fixado por incentivos que atende ao interesse econômico da Uber.<sup>59</sup> O mesmo aconteceu com a empresa de entregas de mercadorias Deliveroo pela Inspeção do Trabalho de Barcelona, Valencia e Madrid.<sup>60</sup>

<sup>56</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. pag. 49-50.

<sup>57</sup> CONJUR. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>>. Acesso em março de 2023.

<sup>58</sup> *Ajenidad*, é um princípio do direito espanhol, trata da aquisição originária de trabalho por conta alheia, o que gera o vínculo de emprego com o tomador que originariamente recebe os serviços do empregado.

<sup>59</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. pag. 51.

<sup>60</sup> UBIETO, Gabriel. **Una nueva sentencia en Madrid dictamina que los 'riders' de Glovo son falsos autónomos**. Disponível em: <<https://www.elperiodico.com/es/economia/20190213/sentencia-madrid-repartidores-glovo-falsos-autonomos-7302508>>. Acesso em março de 2023.

A Suprema Corte Espanhola reconheceu relação de emprego entre entregador e empresa Glovo, que atua em serviços de transporte e entrega por meio de plataformas, pois a empresa é organizadora e coordenadora do processo produtivo, estabelecendo preços, condições de pagamento e formas de prestação de serviço, além de ser detentora de ativos essenciais para a atividade laboral. A Corte também entendeu que o entregador não possui liberdade suficiente para organizar a prestação de serviço ou valores da entrega, estando subordinado às diretrizes organizativas fixadas pela empresa.<sup>61</sup>

Por sua vez, na Inglaterra a Justiça do Trabalho Inglesa proferiu uma decisão de grande importância em relação à Uber, reconhecendo a categoria de “*worker*” e concedendo diversos direitos previstos na legislação, ao mesmo tempo em que rejeitou a alegação da empresa de ser uma empresa de tecnologia, considerando essa justificativa como falsa.<sup>62</sup>

Considerando que a Uberização é um fenômeno global, o qual reflete nas relações de trabalho a nível mundial, é importante fazer esta breve análise acerca do tratamento internacional sobre o tema, ainda que o caso brasileiro apresente particularidades próprias, as quais serão tratadas em capítulos específicos.

Mas é possível aprender com as legislações estrangeiras, a exemplo da francesa, que passou por reformas trabalhistas para modernizar sua legislação e introduzir flexibilizações semelhantes às da nossa "contrarreforma" de 2017. Ainda assim, a França reconheceu que é possível configurar como vínculo empregatício a relação do motorista da Uber com a empresa, reconhecendo a necessidade de proteger os direitos trabalhistas dessa categoria. As instituições governamentais do país concluíram que é necessário proteger os direitos laborais dos motoristas de aplicativo, seja através do reconhecimento da relação de emprego pelos tribunais, seja através de uma regulamentação específica para a categoria, estabelecendo um novo quadro jurídico que os proteja.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Decisão da Suprema Corte Espanhola (Roj: STS 2924/2020 – ECLI: ES:TE:2020:2924. ES.25/09/2020). **Poder Judicial** Disponível em < <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>. Acesso em março de 2023.

<sup>62</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. pag. 44.

<sup>63</sup> MOREIRA, Aline Lorena Mourão [et al]. **Estudo De Direito Comparado Do Trabalho: Análise Crítica Da Uberização Do Trabalho Nos Estados Unidos, França E Brasil**. (Org.) Francisco Gérson Marques de Lima. Direito Comparado do Trabalho: no mundo globalizado. Fortaleza: Excola Social, 2020, p.17.

### 3 O FENÔMENO DE UBERIZAÇÃO: O ÚNICO CAMINHO PARA GARANTIA ECONÔMICA DO TRABALHADOR

#### 3.1 O que é Uberização? E o seu impacto na realidade do trabalhador moderno

A problemática do trabalho em plataformas é de grande complexidade, abrangendo não somente o campo jurídico, mas também diversas outras esferas, o que torna sua solução desafiadora. Apesar de já ter sido objeto de discussão doutrinária e jurisprudencial há alguns anos, tanto em âmbito nacional quanto internacional, ainda não há consenso sobre a questão, como se pode constatar no capítulo anterior, uma vez que cada país adotou abordagens distintas para tratar desse tema.

A *gig economy* ou a economia dos “bicos”, pode ser definida como um modelo alternativo de emprego em que os trabalhadores atuam como *freelancers* e são remunerados individualmente por cada projeto ou serviço realizado. Esse arranjo de trabalho é um resultado direto da revolução do trabalho, impulsionada pelo avanço da tecnologia.<sup>64</sup>

Essa nova tendência está dando origem a novas categorias de trabalho, das quais destacam-se dois tipos principais: os trabalhadores *on-demand* e os *crowdworkers*. No primeiro tipo, os serviços são contratados por meio de aplicativos e executados pessoalmente em locais físicos específicos pelos trabalhadores, ou seja, são baseadas na localização. Esses serviços incluem transporte de passageiros, entrega de mercadorias e trabalhos domésticos, como encanamento e eletricidade, além de cuidados domésticos e de saúde.<sup>65</sup>

O segundo tipo é composto pelos trabalhadores *crowdworkers* que desempenham suas atividades remotamente. Esse é o caso, por exemplo, dos prestadores de serviços da Amazon Mechanical Turk. As tarefas realizadas por esses profissionais incluem serviços de tradução, serviços jurídicos, financeiros e de patentes, desenvolvimento de *software* em plataformas de *freelancers*, resolução de problemas de programação complexa ou análise de dados em plataformas de programação competitiva, bem como tarefas a curto prazo, como anotação de imagens, moderação de conteúdo ou transcrição de vídeo em plataformas de microtarefas.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> ANTUNES, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. A (RE) DEFINIÇÃO DO EMPREGO NA GIG-ECONOMY: Desenvolvimentos teóricos e jurisprudenciais comparados. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 14ª Região**, p. 32, 2018.

<sup>65</sup> MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações Trabalhistas ou Não Trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo (SP): Revista dos Tribunais, 2021, p. 142.

<sup>66</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. 1. ed. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_845019/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang-pt/index.htm). Acesso em: 22 fev. 2023.

Ambos os tipos de trabalhadores podem ser considerados como uberizados. Embora esse termo tenha sido popularizado com a entrada da empresa Uber no mercado, ele se refere a processos que já existiam anteriormente e vão além dessa empresa. Esse fenômeno social resultou em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que não se limita à *Uber*.<sup>67</sup>

Embora ambos pertençam a um sistema precário, e sejam prejudicados em comparação com trabalhadores com vínculo formal reconhecido, o objetivo deste trabalho é concentrar-se no provedor de serviços on-demand. Isso ocorre porque durante a pandemia, esses trabalhadores foram mais afetados, já que tiveram que se expor ao vírus e não podiam executar suas funções remotamente. Além disso, esses trabalhadores enfrentam riscos específicos, como acidentes de moto, assaltos e custos mais altos para fornecer serviços.

A empresa *Uber Technologies Inc.* foi fundada em junho de 2010 na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, com foco inicial em um serviço de transporte de carros de luxo. Contudo, a empresa expandiu rapidamente seu portfólio de produtos e sua presença global, oferecendo serviços que atendem diferentes necessidades das pessoas, como viagens de carro, compras em supermercados, farmácias, entre outros, com o intuito de proporcionar praticidade aos usuários. No Brasil, ela chegou junto com a Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Hoje já está presente em mais de 500 cidades do país, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas.<sup>68</sup> Em pouco tempo, a plataforma ganhou adeptos, tanto usuários passageiros, como também motoristas, surgindo uma “oportunidade” lucrativa para motoristas.

Apesar de ter se consolidado e expandido com a chegada da *Uber*, o processo de uberização já existia há algum tempo e não se limita apenas aos motoristas e entregadores de motocicletas. Atualmente, no Brasil, várias profissões, como manicures, caminhoneiros, trabalhadores da limpeza e babás, além de profissionais com formação superior, como médicos, advogados e professores, têm acesso a aplicativos que permitem a uberização por meio de plataformas digitais.<sup>69</sup> Percebendo-se aqui que as relações “uberizadas” se encontram atualmente em todas as profissões.

---

<sup>67</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 111-126. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em março 2023.

<sup>68</sup> FATOS e Dados sobre a Uber. *Uber* [S. l.], 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

<sup>69</sup> ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

Um exemplo marcante de uberização que antecedeu as plataformas digitais, é o caso das revendedoras de cosméticos por catálogo. A socióloga Ludmila Costhek Abílio realizou uma pesquisa na qual traçou o perfil socioeconômico dessas revendedoras, suas motivações e como elas se relacionam com o trabalho e a empresa. Em seu livro, a autora detalha a condição invisível das consultoras, que estão presentes em toda parte, mas cujo trabalho não é reconhecido e muitas vezes é visto apenas como um “bico”, sem qualquer direito ou garantia trabalhista. No entanto, segundo a autora, a Natura só consegue manter seu valor de mercado e alta margem de lucro porque se beneficia da exploração do trabalho, da flexibilização, informalidade, ou seja, do trabalho não pago das revendedoras. A verdade é que essas revendedoras contribuem significativamente para o sucesso comercial e os lucros da empresa, mas não recebem os benefícios correspondentes.<sup>70</sup>

Um outro exemplo é a Lei nº 13.352<sup>71</sup>, que foi sancionada durante o governo Temer, amplamente considerado um dos piores governos em termos de legislação trabalhista. Esta lei isenta os proprietários de salões de beleza da obrigação de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais como manicures, depiladoras, cabeleireiros, barbeiros, maquiadores e esteticistas. Em vez disso, o salão é responsável por fornecer a infraestrutura necessária para que esses profissionais possam realizar seus serviços de forma autônoma, enquanto os demais trabalhadores ainda são reconhecidos como funcionários. No entanto, o salão-parceiro ainda teria o direito de reter para si uma porcentagem do valor cobrado pelos serviços, que deve ser claramente estabelecido no momento do contrato de parceria. Modelo semelhante ao que ocorre com as plataformas virtuais.

Assim, mesmo que o profissional execute sua função durante oito horas diárias, seis vezes por semana, ou seja, com eventualidade, ainda assim será considerado autônomo, sem poder gozar dos benefícios trabalhistas, havendo claramente uma desproporção no equilíbrio na relação empregado-empregador, que nesses casos ainda não há um reconhecimento.

A diferença entre as principais plataformas atuais e os meios anteriores, é que elas possuem os recursos técnicos para gerenciar, organizar e subordinar milhares de profissionais que se tornaram trabalhadores autônomos de maneira rápida e eficiente. Embora as plataformas

---

<sup>70</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; FAPESP, 2014.

<sup>71</sup>BRASIL. **Lei Nº 13.352, de 27 de outubro de 2016**. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. [S. l.], 23/02/2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm). Acesso em: 7 mar. 2023.

digitais neguem ter qualquer tipo de vínculo<sup>72</sup>, se apresentando apenas como um ponto de encontro entre o consumidor e o prestador de serviços, mas, na prática, elas exercem um controle sobre esses profissionais<sup>73</sup> abrindo margem para discussões jurídicas sobre haver uma relação empregatícia entre ambos.

Diante dessa nova forma de exploração da força laboral, surge uma nova categoria de empregado, o trabalhador *just-in-time*. Nas palavras de Ludmila Costhek Abílio: “trata-se de redução do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um alto gerente subordinado, sem qualquer direito ou proteção trabalhista, assim como qualquer garantia salarial ou limites sobre seu tempo de trabalho.”<sup>74</sup>

A economia digital hoje é o novo campo da flexibilização do trabalho, um ambiente virtual que oferece condições altamente favoráveis para a transformação de trabalhadores em microempreendedores, existem diversos termos atualmente em uso para se referir às novas modalidades de relação de trabalho, nas quais as Tecnologias de Informação e Comunicação - TIC são utilizadas para contratar ou realizar trabalhos digitalmente, os assim chamados *crowdworks*.

Acerca dos termos, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras definem que:

Na produção acadêmica, nas instituições, nos veículos de comunicação, nos meios empresariais, há uma profusão de termos para definir transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho, que estariam associadas ao uso das novas TIC. **Gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy, uberização, crowdwork, trabalho digital, entre outros, para os quais há mais dissenso do que consenso** (grifo nosso).<sup>75</sup>

Em suma, o assunto é tão complexo e polêmico que nem mesmo suas terminologias são unânimes. O único ponto claro é que o trabalhador é o lado vulnerável nessa relação, sofrendo os maiores danos. Situação que se agravou ainda mais com a pandemia, intensificando as dificuldades e questões já existentes, sendo abordada melhor essa temática bem como o resultado de algumas pesquisas nos próximos capítulos.

<sup>72</sup>FATOS e Dados sobre a Uber. [S. l.], 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

<sup>73</sup>ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

<sup>74</sup>ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em março 2023.

<sup>75</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS; Vitor. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo – Brazilian Journal of Communication**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>> Acesso em março de 2023.

Em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício, o que poderia beneficiar os uberizados, há diversas divergências tanto na jurisprudência quanto na doutrina. Neste texto, apresentaremos algumas posições sobre o tema.

Como já abordamos em um capítulo anterior, no Brasil, para o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário que estejam presentes os requisitos: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, conforme o artigo 3º da CLT.<sup>76</sup>

No contexto dos trabalhadores que atuam em plataformas digitais, como a *Uber*, *Ifood*, entre outras, uma das principais questões em debate é a existência ou não de uma relação de subordinação, uma vez que a autonomia é um dos principais aspectos destacados nesse tipo de trabalho, onde em tese, o trabalhador tem a possibilidade de escolher quando e onde vai trabalhar, de terminar sua própria jornada de trabalho.

No Brasil, ainda não existe uma jurisprudência consolidada a respeito do assunto, por isso serão apresentadas algumas decisões e comentários críticos a respeito.

Maurício Godinho Delgado, que além de ser uma autoridade na doutrina jurídica, também ocupa o cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, é um dos defensores do reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativo e as plataformas para as quais eles prestam serviço.

No processo de número RR-100353-02.2017.5.01.0066 que tramitou na 3ª Turma do TST, foi reconhecido o vínculo de emprego entre motorista e a Uber, processo no qual Delgado foi o relator do recurso de revista do motorista. Vamos analisar o voto a seguir:

**RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO [...]**

Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda.- configurou-se como vínculo de emprego (ou não). [...] No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido **demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas** - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital.[...] Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista**

---

<sup>76</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. [...] **d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0.** Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - **são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.** [...]Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. (TST - RR: XXXXX20175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)<sup>77</sup>

Em resumo, foi estabelecido que existe de fato um vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas, com subordinação estrutural e presença de todos os elementos que configuram uma relação de emprego. Os motoristas possuem um cadastro único e pessoal, e são avaliados individualmente pelos clientes. A prestação de serviço não é eventual, uma vez que o trabalho é realizado diariamente, com a plataforma controlando o tempo de trabalho dos motoristas.

Em relação à subordinação, o ministro Delgado considerou que a supervisão tecnológica, ou “subordinação algorítmica”, pode ser ainda mais intensa do que em outras situações de trabalho convencionais. Tendemos a concordar com essa linha de pensamento, pois ao nosso ver, é a que mais se aproxima da realidade, trazendo todos os benefícios de um emprego formal.

No entanto, existem divergências dentro da própria esfera trabalhista em relação a este assunto. Em casos anteriores envolvendo motoristas e a *Uber*, por exemplo, os ministros da 4ª, 5ª e 8ª Turma decidiram que não há subordinação do trabalhador em relação à empresa. Para

<sup>77</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso De Revista RR 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

esses ministros, o fato de o motorista poder optar por ficar *offline* do aplicativo por tempo indeterminado sugere uma flexibilidade para determinar seus próprios horários de trabalho, número de clientes atendidos e local de atuação.

Vejamos alguns acórdãos:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA).**

[...]Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "Uber Brasil Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) **quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo**, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) **quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário**, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), **não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço [...].**

5. **Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho**, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, **nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia**, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

6. **Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo.** Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, em que é Agravante DIEGO AUGUSTO PERBONI e são Agravados UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS<sup>78</sup>

Os ministros da 4ª Turma entenderam que não há relação de emprego, pois não existe uma habitualidade e nem uma obrigação de frequência predeterminada por parte do

<sup>78</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST (4ª Turma) - **Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista: Airr 10556-05.2021.5.03.0006**. Relator: Ministro Ives Gandra Da Silva Martins Filho. Brasília, 30 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1444180263/inteiro-teor-1444180597>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

empregador. Além disso, a subordinação jurídica também não está presente, já que o motorista possui autonomia para montar sua própria carga horária. Na verdade, o que existe é uma gerência no modo de trabalho prestado pelo motorista. Eles até defendem uma possível ampliação no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual (MEI), para que o motorista autônomo se encaixe nesse perfil. Na questão da remuneração, os ministros explicaram que a maior parte da cota parte do motorista se deve ao fato de que ele arca com os custos da prestação de serviços.

No mesmo sentido, seguem os próximos acórdãos:

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes.

**Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT de 07/02/20; grifos nossos)<sup>79</sup>**

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO.**

O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, 'pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo', ressaltou o Tribunal Regional que, 'pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados'. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e

---

<sup>79</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST (5ª Turma) - **Recurso De Revista: RR 1000123-89.2017.5.02.0038** - Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681/inteiro-teor-807016787>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT de 31/01/19; grifos nossos).<sup>80</sup>

É possível ver que existem pontos em comum entre as turmas que optaram por não reconhecer o vínculo empregatício, a questão da flexibilidade

No momento de escolha de horários e dias de trabalho, a eventualidade, a remuneração, e o que ousou dizer ser mais importante, a suposta ausência de subordinação.

No presente trabalho não há proximidade com essa posição jurisprudencial e acreditando-se que, embora não se enquadre nos moldes tradicionais, há sim uma forma de subordinação no trabalho atual. A lei trabalhista deve ser flexível e se adaptar às mudanças na sociedade e no mercado de trabalho. É crucial que as novas formas de trabalho sejam regulamentadas e fiscalizadas para evitar que os trabalhadores fiquem desamparados enquanto as empresas lucram cada vez mais com a força de trabalho.

As plataformas se definem como meras intermediárias entre o cliente e o prestador de serviços, no entanto, na realidade, há uma subordinação algorítmica<sup>81</sup> em que as empresas controlam os trabalhadores de forma algorítmica, decidindo onde, quando e por quanto tempo eles prestarão serviços.

Empresas como a *Uber* podem até não determinar quanto tempo cada motorista ficará *online*, mas têm controle sobre cada corrida, organizando a distribuição de demanda geograficamente. Aspectos com mudanças no clima, distribuição geográfica e temporal, período do dia, disponibilidade de trabalhadores, nível de demanda e tarefas concluídas por cada trabalhador são utilizados para decidir o valor da entrega, o que deixa claro que o trabalhador também não possui controle sobre sua remuneração.<sup>82</sup>

### 3.2 O Contexto Pandêmico de 2021/2022 e sua relação com a Uberização

---

<sup>80</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST (8ª Turma) - **Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista: AIRR 11199-47.2017.5.03.0185**. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, 18 de dezembro de 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/669958328/inteiro-teor-669958362>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

<sup>81</sup> ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo de Plataforma e Desantropomorfização do Trabalho**. Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas. Rafael Grohmann (Org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

<sup>82</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time**. Estudos Avançados, v. 34, n. 98, p. 111-126. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em março 2023.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde - OMS, a primeira infecção registrada da doença causada pelo coronavírus SRA-CoV-2, que ficou popularmente conhecida como COVID-19, ocorreu em 17 de novembro de 2019, data em que o governo chinês comunicou a situação. A pessoa infectada era uma mulher de 55 anos, residente da província de Hubei, que fica próxima de Wuhan, o epicentro do primeiro surto da doença.<sup>83</sup> Ainda que não haja uma certeza de onde e como a doença realmente surgiu, visto que esse ainda tem sido um tema de estudo e debate por todo o mundo.<sup>84</sup>

Os casos de infecção pelo coronavírus se espalharam rapidamente pelo mundo, com vários países confirmando ter pessoas infectadas. Em resposta, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou em 30 de janeiro de 2020 que o surto do novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) - o mais alto nível de alerta da Organização.

Posteriormente, conforme os números de casos subiam, em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi oficialmente caracterizada pela OMS como uma pandemia. O termo “pandemia” se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo.<sup>85</sup>

No Brasil, o primeiro caso do novo coronavírus foi confirmado em 26 de janeiro de 2020, um homem de 61 anos, com histórico de viagem para a Itália, região da Lombardia.<sup>86</sup> Tendo sido registrados mais de 37 milhões de casos confirmados no país, e com um número de mortos que chegou à marca de 700 mil vítimas da Covid – até o dia 12 de abril de 2023.<sup>87</sup> Uma verdadeira tragédia sem precedentes em nossa história moderna.

Com a eclosão da pandemia da COVID-19, as disparidades e desigualdades que já existiam na população mundial, foram intensificadas e tornaram-se mais aparentes. A pandemia não afetou todos da mesma forma, é preciso levar em consideração que muitas pessoas não

---

<sup>83</sup>ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Novo coronavírus (COVID-19)**. 2023. Disponível em: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em: 12 mar. 2023.

<sup>84</sup>G1. **Origem da Covid:** cientistas chineses publicam dados inéditos. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2023/04/07/origem-da-covid-cientistas-chineses-publicam-dados-ineditos.ghtml>. Acesso em: 12 mar. 2023.

<sup>85</sup>OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. s.d. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 12 mar. 2023.

<sup>86</sup> SENADO FEDERAL. **Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil. 2022**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 12 abr. 2023.

<sup>87</sup> MINISTÉRIO DA SAÚDE. **COVID-19: Painel Coronavírus**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 12 abr. 2023.

tinham as condições mínimas necessárias para lutar pela sobrevivência, como acesso a alimentos, produtos de higiene, máscaras, álcool em gel e outros itens essenciais.

Ainda no primeiro trimestre de 2020, no dia 17 de março, o Ministério da Saúde do Brasil confirmou a primeira morte por coronavírus no país e, logo em seguida, no dia 20 de março, foi decretado estado de calamidade pública em todo território nacional.

Nem todos tiveram a oportunidade de se manter em isolamento trabalhando de forma remota ou até mesmo sem trabalhar, mas ainda recebendo seus salários, sem contar a grande massa que já vivia da informalidade, que segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, já era 36,5% no início da pandemia.<sup>88</sup>

Em um relatório divulgado pelo OIT em 2021, foi constatado um aumento no número de plataformas baseadas na internet e baseadas na localização (táxis e entregas) aumentou de 142 em 2010 para mais de 777 em 2020. O número de plataformas baseadas na *internet* triplicou durante este período, ao passo que o número de plataformas de táxis e de entregas aumentou quase dez vezes.<sup>89</sup>

Durante o auge da COVID-19, o trabalho de entrega através de plataformas adquiriu grande importância, devido às medidas de isolamento social adotadas e à classificação do serviço de entrega como atividade essencial, incisos XII e XXII do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, para combater a disseminação do vírus.<sup>90</sup> Plataformas como *Ifood*, *Uber Eats*, *Rappi* tiveram um aumento tanto na procura quanto no número de prestadores de serviço.

Um estudo conduzido por Ludmila Costhek Abílio<sup>91</sup> sobre as condições de trabalho dos entregadores via plataforma digital durante a pandemia da Covid-19 revelou que os um aumento no número de horas *online*, cerca de 56,7% dos entrevistados afirmaram trabalhar mais de 9 horas por dia, incluindo o tempo gasto aguardando em cada entrega e o período de espera por novas solicitações.

A empresa *Rappi* relatou que desde o início da pandemia houve um grande aumento no número de pedidos, aumento de cerca de 30% no número de pedidos em toda a América

---

<sup>88</sup> RODRIGUES, Douglas. **Informalidade volta a subir**. PODER360, [S. l.], 1 dez. 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/informalidade-volta-a-subir-pais-tem-38-mi-de-trabalhadores-sem-vinculos/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

<sup>89</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. 1. ed. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_845019/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 fev. 2023.

<sup>90</sup> Essa classificação foi determinada pelo Art. 3º, XXII do Decreto n. 10.282/20.

<sup>91</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

Latina, especialmente nos setores de supermercados, farmácias e restaurantes.<sup>92</sup> Sendo claro a disparidade entre as empresas e os seus “colaboradores”, uma vez que não é reconhecido juridicamente utilizar o termo “empregadores”, enquanto as grandes empresas e seus donos lucram - em segurança - durante um período desastroso da humanidade, trabalhadores incentivados pelo empreendedorismo são incentivados a movimentar a economia em situações expostas a riscos e sem nenhuma garantia trabalhista, consequência da inexistência de proteção para tal classe.

Outro aplicativo, o *iFood* experimentou um crescimento explosivo em sua base de entregadores. Somente em março, mês em que a quarentena começou, a plataforma registrou mais de 175 mil inscrições de candidatos interessados em se tornarem entregadores, o que representa o dobro do número de inscrições do mês anterior. Por outro lado, a demanda por entregas também aumentou significativamente. Na categoria de supermercados, o *iFood* registrou um aumento de 400% nas entregas de produtos de limpeza, incluindo álcool em gel, devido à estocagem de itens por parte dos clientes em meio à quarentena.<sup>93</sup>

A pandemia trouxe o caos e o colapso do sistema de saúde em todo o mundo, com um vírus desconhecido e sem previsão de vacina. As pessoas estavam assustadas e recorriam cada vez mais aos aplicativos de entrega para minimizar as saídas de casa. Embora as empresas de entrega tenham visto um aumento no faturamento, esse aumento não se traduziu em rendimentos melhores para os entregadores. Durante a pandemia, a oferta de trabalhadores aumentou, o que fez com que os entregadores tivessem que trabalhar mais horas, reduzindo o número de chamadas para entregas. Além disso, houve uma redução nos períodos com tarifas dinâmicas e na oferta de prêmios, o que agravou ainda mais a situação financeira desses trabalhadores.<sup>94</sup>

O período pandêmico expôs completamente a complexidade dessa relação, já que, embora tenha ressaltado a importância vital desses trabalhadores, que se mantiveram na linha

---

<sup>92</sup> FORBES. **CRISE do coronavírus impulsiona aplicativos de entregas no Brasil:** Plataformas já acionam medidas para suprir o aumento da demanda com segurança e qualidade. [S. l.], 17 mar. 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2020/03/crise-do-coronavirus-impulsiona-aplicativos-de-entregas-no-brasil/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

<sup>93</sup> G1. **CANDIDATOS a entregador de aplicativo mais que dobram após isolamento causado pelo coronavírus: Demanda por pedidos na categoria "supermercados" no iFood cresceu 5 vezes.** Uber Eats expandiu aplicativo para atender farmácias, lojas de conveniência e pet shops.. [S. l.], 1 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/04/01/candidatos-a-entregador-de-aplicativo-mais-que-dobram-apos-isolamento-causado-pelo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 15 mar. 2023.

<sup>94</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

de frente juntamente com muitas outras categorias, garantindo o transporte de bens essenciais como alimentos básicos para mercados, farmácias e restaurantes, também destacou o quão desprotegidos eles estavam, sem nenhum tipo de proteção social, mantendo um vasto sistema em operação, mas sem acesso aos elementos básicos para uma vida digna.

Com isso em vista, uma das poucas ajudas disponibilizadas pelos aplicativos, foi o Fundo Solidário, criado pelo *iFood*, e que previa um repasse de valores aos entregadores contaminados. Ressalta-se que referido montante a ser recebido era calculado com base nos repasses recebidos nos últimos 90 (noventa) dias, sendo proporcional aos 15 (quinze) dias de quarentena, possuindo um valor mínimo de R\$300,00 (trezentos reais), tendo sido encerrado em 15 de junho de 2022.<sup>95</sup> Em certa medida, a proposta foi apenas uma ajuda de custo simbólica, quase como uma medida de marketing, para acalmar possíveis animosidades de entregadores ou consumidores e criar a imagem de que a empresa estava fazendo algo para ajudar de alguma forma.

Em meio ao contexto de demandas geradas pela pandemia, os trabalhadores uberizados se uniram para reivindicar seus direitos como categoria. Isso se deu através do chamado “Breque dos APPs”, uma manifestação nacional de entregadores de aplicativos realizada nos dias 01/07 e 25/07 de 2020. Esses protestos reuniram principalmente trabalhadores de empresas como *iFood*, *Rappi*, *Uber Eats* e *Loggi*. O movimento foi organizado pelas redes sociais, e além da participação dos próprios trabalhadores, contou com o boicote dos clientes, aos quais se pedia para que não usassem o aplicativo ou desse *feedback* negativo, ressaltando as péssimas condições de trabalho dos entregadores.<sup>96</sup>

O objetivo do grupo era alcançar algumas demandas, tais como: estabelecimento de uma taxa mínima por quilômetro percorrido, o fim dos bloqueios arbitrários dos entregadores pelos aplicativos, assistência financeira para a compra de equipamentos de proteção individual e a instalação de banheiros em pontos estratégicos das cidades.

Mesmo sem ter um vínculo empregatício, os trabalhadores exerceram seu direito trabalhista mais básico: o direito à greve, além da liberdade sindical, ainda que não tenha sido o que tinham em mente, que é a base para todos os outros direitos trabalhistas. Foi através dessa liberdade que historicamente os trabalhadores lutaram e conquistaram seus direitos, seja

---

<sup>95</sup> IFOOD. **Fundo Solidário e de Proteção: o que você precisa saber**. Osasco, 07 dez. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/covid-19-nossa-entrega/fundo-solidario-e-de-protecao-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 04 abr. 2023.

<sup>96</sup> SUNDRE, Lu. “**A guerra continua**”, **prometem entregadores dos breques contra apps**: Após duas greves, motoboys querem ampliar conscientização dos trabalhadores e aumentar pressão contra as plataformas. Brasil de Fato, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contr-apps>. Acesso em: 8 fev. 2023.

diretamente, através das normas resultantes da negociação coletiva, ou através da pressão política, principalmente por meio de greves, o que levou o Estado a estabelecer e estender os direitos trabalhistas nas leis.<sup>97</sup>

De acordo com um estudo realizado pelo Projeto Caminhos do Trabalho da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia<sup>98</sup>, foi constatado que 51,7% dos entregadores recebem por hora de trabalho um valor inferior ao salário mínimo, ou seja, eles não recebem sequer o mínimo legal proporcional às horas trabalhadas, o que já era preocupante antes, mas diante dos riscos da pandemia, ao que estão expostos, se torna inaceitável.

Diante dessa baixa remuneração, os trabalhadores dessas plataformas têm que se submeter a jornadas extenuantes para obter uma remuneração mais alta, uma vez que o preço estabelecido por tarefa é geralmente muito baixo. Segundo o estudo acima citado, aqueles que dependem exclusivamente dos aplicativos trabalham em média 10 horas e 24 minutos por dia, o que equivale a uma carga semanal de 64,5 horas, ou seja, mais de 20 horas extras por semana em relação a uma jornada normal. A média semanal de trabalho, incluindo os trabalhadores em tempo parcial, é de 55 horas, distribuídas em 5,8 dias, com um terço dos entrevistados trabalhando 7 dias por semana, 70% trabalhando 6 ou 7 dias e 90% trabalhando 5, 6 ou todos os dias da semana.

Tal condição é insustentável, reduz o trabalhador ao que Ricardo Antunes define como Escravidão Digital.<sup>99</sup> É imperativo que algo seja feito, abordaremos melhor as possíveis saídas desse abismo em um capítulo futuro. Por ora, cabe salientar que as manifestações impulsionam as discussões acerca do assunto, e o movimento dos entregadores segue avançando em suas pautas.

### 3.3 O Papel do Estado para a garantia econômica do Trabalhador

As normas jurídicas são influenciadas pelos fatos e valores sociais, conforme o momento histórico em que foram escritas, como já demonstramos em capítulos anteriores, e

---

<sup>97</sup> TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; BEVIAN, Elsa Cristine; MACHADO, Maíra Morato Araújo; VIANA, Gabriel Januzzi (Orgs.). **COVID-19 e o mundo do trabalho: 2020 em retrospectiva e perspectivas**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

<sup>98</sup> UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil** (Relatório 1 de pesquisa). Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>> Acesso em: janeiro de 2023.

<sup>99</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

possuem caráter imperativo, estabelecendo comandos comportamentais a seus destinatários, sejam eles proibitivos, permissivos ou até mesmo obrigatórios.

A nossa Constituição Federal<sup>100</sup> trouxe, desde o seu preâmbulo, uma preocupação em reconhecer os princípios como normas jurídicas dotadas de imperatividade, que impõe aos seus destinatários observância obrigatória. Sendo necessário, em caso de conflitos entre princípios, utilizar a técnica da ponderação ou da aplicação do princípio da proporcionalidade, dando maior peso ao princípio que se mostrar mais relevante.<sup>101</sup>

A proteção ao trabalho foi uma das prioridades do constituinte, elevando o direito ao trabalho como um direito fundamental e social. Esse reconhecimento possibilitou a consolidação de diversos direitos e garantias já existentes na CLT, bem como a inclusão e expansão de outros direitos importantes.

No art. 7º da CF, foi destacado como “direitos de trabalhadores urbanos e rurais”, o salário mínimo, o aviso-prévio proporcional, à licença-maternidade de 120 dias, a licença-paternidade, o direito à greve, aposentadoria, proibição de distinção entre profissionais, incluindo sexo, idade, cor ou estado civil.<sup>102</sup> Podemos observar, portanto, que é dever constitucional do Estado intervir para garantir os direitos dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Após a onda de manifestações que citamos no capítulo anterior, que ficaram conhecidos como “Breque dos *apps*”, surgiram os movimentos de trabalhadores em novas formas de organização social e de resistência por todo o mundo, o que reacendeu a discussão acerca da uberização. Embora ainda não haja um posicionamento a nível federal, alguns estados estão discutindo internamente formas de regulamentação, com destaque para os governos de São Paulo e do Distrito Federal.

Em Brasília, no dia 15 de setembro de 2020, os entregadores realizaram uma nova manifestação em favor da aprovação do Projeto de Lei nº 1665/2020 na Câmara dos Deputados e pela aprovação do Projeto de Lei nº 937/2020 na Câmara Legislativa do Distrito Federal, este último, tem como objetivo garantir os chamados “pontos de apoio”, que são locais estratégicos

---

<sup>100</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: janeiro de 2023.

<sup>101</sup> GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889>. Acesso em: 31 mar. 2023.

<sup>102</sup> Ministério Público do Trabalho. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores**. [online] Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores#:~:text=Foi%20ela%20que%20garantiu%20aos,e%20o%20direito%20de%20greve> Acesso em: 11 mar. 2023.

onde os entregadores podem deixar suas bicicletas durante as horas de trabalho, devido à distância entre as diversas regiões administrativas do Distrito.<sup>103</sup>

Em relação à questão da regulamentação dos aplicativos de transporte, Brasília teve um certo *pioneirismo*, quando a cidade aprovou a Lei Distrital Nº 5.691 em 2016, que estabelecia a cobrança de preço público com base na quilometragem percorrida por cada empresa que oferecesse serviços remunerados nas vias. O valor arrecadado seria destinado ao Fundo de Transporte Coletivo do Distrito Federal para financiar melhorias no transporte público, dentre elas a exigência de que os veículos tenham quatro portas, ar-condicionado e que sejam licenciados no Distrito Federal. Os automóveis deveriam ter no máximo cinco anos, contados a partir da emissão do primeiro Certificado de Registro de Licenciamento de Veículo.<sup>104</sup>

Recentemente, essa lei passou por algumas alterações quando o então governador Ibaneis Rocha assinou o Decreto nº 42.011 em 19 de abril de 2021. As mudanças mais significativas incluem a implementação de mecanismos de segurança para o serviço. Um Comitê Técnico de Monitoramento de Segurança foi criado, composto por representantes das secretarias de Segurança Pública e de Transporte e Mobilidade, entre outros.

Como resultado, as informações sobre as empresas operadoras, prestadores de serviço, usuários/passageiros e viagens serão armazenadas em um sistema informatizado que garante acesso imediato às autoridades de segurança pública. Além disso, outra mudança na legislação tornou opcional o cadastro de foto do usuário e estabeleceu que o motorista não será penalizado, como perda de pontuação ou outras sanções, se cancelar a corrida caso não reconheça o passageiro.<sup>105</sup>

Apesar de ser um avanço, só pelo fato de o governo estar impondo regras às plataformas, e estas sendo obrigadas a obedecê-las, essas duas leis não chegam nem perto de resolver a problemática, sequer tocam no tópico do reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Mesmo que não seja possível garantir todos os direitos trabalhistas e não haja

---

<sup>103</sup> ARAGÃO, Érica. **3º Breque dos APPs por direitos será dia 15, em Brasília**: Trabalhadores de aplicativos lutam por proteção contra Covid-19 e direitos. No Distrito Federal, a luta é também pela sanção do PL do ponto de apoio, um lugar para descansarem, almoçarem e carregarem os celular. CUT, [S. l.], 9 set. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/3-breque-dos-apps-por-direitos-sera-dia-15-em-brasilia-5f17>. Acesso em: 31 mar. 2023.

<sup>104</sup> CORREIO BRAZILIENSE. **Com regulamentação de aplicativos, motoristas têm 120 dias para se adequar às regras**. Brasília, 8 jun. 2017. Disponível em: [https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/06/08/interna\\_cidadesdf,600995/com-regulamentacao-de-aplicativos-motoristas-tem-120-dias-para-se-ade.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/06/08/interna_cidadesdf,600995/com-regulamentacao-de-aplicativos-motoristas-tem-120-dias-para-se-ade.shtml). Acesso em: 12 abr. 2023.

<sup>105</sup> AGÊNCIA BRASÍLIA. **GDF regulamenta serviço de transporte por aplicativo**. Agência Brasília, Brasília, 20 abr. 2021. Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2021/04/20/gdf-regulamenta-servico-de-transporte-por-aplicativo/>. Acesso em: 12 abr. 2023.

reconhecimento formal dos trabalhadores da economia sob demanda, é responsabilidade do Estado intervir e garantir alguma forma de regulamentação, mesmo que somente em alguns pontos específicos.

Já no estado de São Paulo, há o Projeto de Lei nº 578/2019 e Projeto de Lei nº 130/2019 que possuem texto semelhantes, e buscam adequar os aplicativos às leis que tutelam os motofretistas, e aumentar a proteção a categoria, que teve um aumento no número de morte de 38% durante a pandemia, como também a previsão de pagamento de adicional de periculosidade, os dois já foram aprovados em primeira votação na Câmara de SP.<sup>106</sup>

O Projeto de Lei nº 578/19, de autoria da Comissão de Trânsito e Transporte da Câmara, tem apoio do Sindicato dos Mensageiros, Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas Intermunicipais do Estado de São Paulo - SindimotoSP e estabelece uma série de obrigações para empresas de entregas por aplicativo em relação aos entregadores, incluindo o pagamento de adicional de periculosidade, a contratação de profissionais registrados no Cadastro Municipal de Condutores de Transporte de Pequenas Cargas - CONDUMOTO, a chamada placa vermelha, e a proibição de oferecer prêmios por cumprimento de metas que possam estimular o aumento de velocidade. O projeto também prevê multas para empresas ou aplicativos que desrespeitem a norma.

Os entregadores de aplicativos não ficaram satisfeitos com a proposta e realizaram manifestações em frente à Câmara Municipal, exigindo a retirada da exigência da placa vermelha, a qual, segundo eles, burocratiza a atividade e aumenta o custo do trabalho. Para obter a licença, é necessário pagar taxas, fazer cursos e adquirir equipamentos, que seriam desembolsados pelos trabalhadores.

Ainda que sejam parecidos, os dois projetos possuem diferenças importantes, o Projeto de Lei nº 130: cria uma responsabilidade solidária caso a empresa use entregadores fora da regulamentação. Nesse caso, a empresa teria que arcar com seguros e danos que o entregador porventura vier a sofrer. Ele também conta com o apoio do Projeto de Lei nº 578 também tem o apoio do Sindicato Patronal Das Empresas Celetistas De Motofrete - SEDESP.

Assim como o projeto brasileiro, esses projetos não suprem as necessidades, não solucionam a questão do vínculo ou da falta seguridade social, muito menos pacífica os ânimos, se mostrando assim totalmente insuficientes.

---

<sup>106</sup> TILT, Redação. **Entenda a confusão de projetos de lei que mudarão entregas por app em SP.** UOL, 21 set. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/09/21/entenda-confusao-de-projetos-de-lei-que-mudarao-entregas-por-app-em-sp.htm>. Acesso em: 12 abr. 2023.

Existem outros projetos tramitando tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado, como o Projeto de Lei nº 3748/2020, muito conhecido de autoria da Deputada Sra. Tamara do Amaral, no entanto, aqui foi preciso fazer um recorte de acordo com a relevância, principalmente após a recente sinalização do governo federal, de que algo novo estaria sendo construído, a qual falaremos mais adiante.

Na esfera federal, tivemos um pequeno avanço com a efetivação do Projeto de Lei 1665/2020, que se tornou a Lei Ordinária Nº 14.297.<sup>107</sup>

A lei foi idealizada para reforçar as medidas de proteção aos entregadores de aplicativos enquanto durasse a pandemia ocasionada pelo COVID-19, já tinha desde sua criação uma data de validade bem como um público alvo específico: o entregador que presta serviço vinculado a uma empresa aplicativo de entrega, e duraria até que fosse declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus SarsCoV-2, conforme determinam os artigos 1º e 2º da mesma.<sup>108</sup>

Mais uma vez, não foi solucionado a controvérsia acerca da existência ou não do vínculo empregatício entre a plataforma e o entregador, pelo contrário, o legislador deixou claro no artigo 10º, da Lei nº 14.297/2022 que os “benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega”.<sup>109</sup>

A lei assegurou direitos somente durante a pandemia do novo Coronavírus, especificamente relacionados à proteção dos entregadores. Essas medidas incluíam a contratação de seguro contra acidentes, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte, bem como a possibilidade de afastamento do entregador da atividade

---

<sup>107</sup> BRASIL. **Lei Ordinária nº Nº 14.297**, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Lex: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm). Acesso em: 1 abr. 2023.

<sup>108</sup> NERY JUNIOR, Nelson. **A proteção do entregador de aplicativo pela Lei nº 14.297/2021**. Conjur, São Paulo, 12 jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniao-protecao-entregador-aplicativo-lei-14297>. Acesso em: 12 abr. 2023.

<sup>109</sup> BRASIL. **Lei Ordinária nº Nº 14.297**, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Lex: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm). Acesso em: 1 abr. 2023

laborativa em caso de infecção pelo coronavírus, com assistência financeira por um período de 15 dias, que pode ser prorrogado.<sup>110</sup>

Ao intervir e implementar medidas de proteção para os entregadores que trabalham por meio de empresas de aplicativos de entrega, o Estado exerce seu papel de promover prestações positivas relacionadas ao direito constitucional à saúde individual. No entanto, a realidade é que a precarização das condições de trabalho dos entregadores de aplicativos não se limita ao contexto pandêmico.

Em recente entrevista à mídia nacional, o atual Ministro do Trabalho, Luiz Marinho, anunciou a criação de um Grupo de Trabalho para regulamentar trabalhadores por aplicativos. O ministro não deu muitos detalhes sobre a proposta, mas ressaltou que a ideia é trazer proteção social aos trabalhadores, e “acabar com essa história de que trabalhador por aplicativo é microempreendedor. Ele descobre que não é microempreendedor quando se machuca, quando fica doente, não tem nenhum sistema de seguridade social que garanta ele em um momento de sofrimento”.<sup>111</sup>

O ministro afirmou que o governo não irá exigir que todos os motoristas de aplicativos sejam contratados pelo regime CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Em vez disso, a proposta é estabelecer novas bases que possibilitem uma remuneração justa e a diminuição das jornadas extensas de trabalho. Apesar de ser um sopro de esperança, tal declaração ainda traz um certo receio, pelo fato de não ser um vínculo comum, com assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, o que já leva a crer que nem todos os direitos que são assegurados por ela estarão inclusos.

No entanto, é importante destacar que muitos trabalhadores uberizados não desejam ter um vínculo formal de emprego, pois acreditam que é um processo burocrático demais. Nesse sentido, essa proposta de garantir direitos trabalhistas pode agradá-los. É certo que é um desafio agradar a gregos e troianos, conciliar as necessidades e direitos dos trabalhadores com a inovação trazida pelas plataformas, e pode ser difícil agradar a todos os envolvidos.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> BRASIL. **Lei Ordinária nº N° 14.297**, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Lex: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm). Acesso em: 1 abr. 2023

<sup>111</sup> ÉPOCA NEGÓCIOS. **Ministro anuncia criação de GT para regulamentar trabalhadores por aplicativos**. Época Negócios, 18 jan. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/brasil/noticia/2023/01/ministro-anuncia-criacao-de-gt-para-regulamentar-trabalhadores-por-aplicativos.ghtml>. Acesso em: 12 abr. 2023.

<sup>112</sup> EXAME. **Pesquisa indica que entregadores não querem carteira assinada. Será?** 2021. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

O ministro ainda afirmou estar consultando representantes de trabalhadores e das plataformas, especialistas e estudado a legislação de outros países para chegar a um consenso sobre a regulação, que ainda não há um formato definido, mas que até o final do semestre o governo federal deve apresentar uma proposta de regulamentação do trabalho por aplicativo.

Tal movimentação se faz relevante, principalmente após a volta de um governo com viés mais social que permite trazer a debate tais temas, pensando - ao menos de início - em uma relação benéfica para o empregado e também para o empregador, tendo em vista que em uma economia capitalista, ambos estão ligados em uma relação de dependência, mas na realidade o que resta aguardar o debate e a publicação destas novas normas para verificar seus impactos práticos na realidade dos empregados e empregadores, para somente daí afirmar se tais mudanças acabarão com os problemas relacionados ao trabalho em plataformas ou serão motivos para mais críticas e luta por parte dos trabalhadores

## **4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: ENTRE O CABRESTO DE APLICATIVO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS - PROBLEMAS EM UM CONTEXTO PANDÊMICO**

### **4.1 A subordinação jurídica no contexto das plataformas**

Falar sobre a uberização implica necessariamente abordar a questão da subordinação, um requisito que frequentemente é utilizado como argumento para negar o reconhecimento da relação de emprego. Decisões jurídicas muitas vezes se baseiam na alegada falta deste pressuposto. De fato, a espécie de subordinação encontrada na relação entre os prestadores de serviço e as plataformas não se encaixa nos moldes tradicionais da legislação brasileira, mas não só por isso devem ser afastados os debates acerca de uma possível relação empregatícia.

Nas últimas duas centenas de anos, as formas de subordinação têm evoluído e adaptado às mudanças no mundo do trabalho e às novas percepções surgidas na área jurídica. O conceito de subordinação jurídica tem sido continuamente alterado para refletir as mudanças nas estruturas de trabalho. No início, o conceito refletia a hierarquia da produção industrial, onde os trabalhadores eram submetidos à direção patronal e à supervisão constante. No entanto, à medida que a jurisprudência evoluiu, a doutrina e os legisladores começaram a ampliar o conceito de subordinação para incluir dimensões objetivas e estruturais, o que resultou em mudanças significativas no mundo do trabalho até a década de 1970.<sup>113</sup>

Maurício Godinho Delgado salienta a importância desse elemento, que ele relata ser o de maior destaque para tipificação da relação de emprego, uma vez que é o elemento principal na de diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo.<sup>114</sup>

Desse modo, esse elemento fático-jurídico crucial da relação empregatícia demonstra ser multidimensional e podendo se manifestar em diferentes níveis e intensidades, sob diversas perspectivas. Nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.<sup>115</sup>

A subordinação estrutural surge como uma consequência da descentralização das atividades econômicas, na qual as empresas optam por terceirizar suas operações, contratando

---

<sup>113</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

<sup>114</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 349.

<sup>115</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 353.

outras empresas para fornecer serviços que se integram à sua estrutura organizacional. Nesse modelo, os funcionários da empresa prestadora de serviços são colocados sob a supervisão direta da empresa tomadora de serviços.<sup>116</sup>

O modelo de produção fordista e toyotista, baseado em ordens diretas e hierarquia, já não é mais o padrão dominante. As empresas modernas são agora caracterizadas por sua flexibilidade, impondo rapidamente uma nova realidade para o trabalho, a partir da reestruturação produtiva e da ascensão de modelos econômicos neoliberais. A terceirização, informalidade e flexibilidade são agora termos comuns no léxico corporativo, sendo inseparáveis desse novo modelo de negócios.<sup>117</sup>

A nova forma de subordinação, conhecida como subordinação algorítmica, surge nesse contexto de flexibilização das normas trabalhistas e surgimento de novas modalidades de trabalho em plataformas, resultante da combinação de conceitos neoliberais.<sup>118</sup>

Um grande desafio é estabelecer uma definição clara dos aspectos de uma relação de subordinação algorítmica quando os mecanismos de controle não são transparentes. Devido à confidencialidade dos algoritmos, somente as empresas têm acesso completo à sua forma de gerenciamento e, portanto, possuem o poder de alterá-los com base em suas próprias determinações internas. Isso torna difícil entender e avaliar as relações de subordinação algorítmica. Além disso, tudo o que foi escrito pela doutrina até agora foi baseado em apontamentos feitos a partir de suas observações de casos concretos.<sup>119</sup>

Na gestão por algoritmos, o controle é feito de maneira sutil e não muito perceptível, para que o trabalhador não perceba que sua liberdade está sendo limitada. Na uberização, o trabalhador é orientado a alcançar metas que são medidas por indicadores estatísticos. Embora tenha certa autonomia para realizar suas tarefas, ele deve seguir esses comandos. Ele apenas acredita ser um microempreendedor, mas em verdade ele segue sendo um subordinado.

De acordo com Ludmila Costhek Abílio, a gestão por algoritmos é tão bem elaborada e intrínseca que é possível terceirizar para o próprio trabalhador parte do gerenciamento do trabalho, bem como os riscos e custos envolvidos, transformando-o em um “autogerente

---

<sup>116</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A, p.341.

<sup>117</sup> Ricardo Antunes. **Capitalismo pandêmico**. São Paulo, Boitempo, 2022, p.36.

<sup>118</sup> Coutinho, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?**. (2019)1ª edição, São Paulo: Editora LTr.

<sup>119</sup> COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional trabalhista**. Orientador: Prof.ª Dr.ª Gabriela Neves Delgado. 2021. 243 p. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição.) - UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>. Acesso em: 26 mar. 2023.

disponível e subordinado”. Além disso, o consumidor também faz parte desse gerenciamento terceirizado, sendo responsável por avaliar o trabalhador e atribuir uma nota, que será usada pelo algoritmo e poderá até mesmo resultar na exclusão permanente do prestador de serviço da plataforma.<sup>120</sup>

Tomando a *Uber* como exemplo, alguns motoristas entrevistados afirmam que, mesmo estando na mesma região, alguns recebem mais chamadas do que outros. Eles especulam que a *Uber* considera a avaliação do motorista, a taxa de aceitação e cancelamento, bem como a exclusividade de trabalho para a plataforma, além da localização. Embora seja difícil distinguir a realidade da conjectura, é fato que a *Uber* utiliza critérios para distribuir as corridas.<sup>121</sup>

Como já mencionado, essa obscuridade sobre a forma real de distribuição, faz com que os motoristas fiquem vulneráveis, à mercê do algoritmo. Outro exemplo é o fato de a *Uber* possibilitar que os motoristas recusem uma corrida, mas solicita que seus motoristas mantenham uma taxa de cancelamento baixa.<sup>122</sup> Somente em 2021, segundo a Associação dos Motoristas de Aplicativos de São Paulo - Amasp, a *Uber* teria banido da plataforma cerca de 15 mil motoristas de aplicativo, em todo o país, por excesso de cancelamentos.<sup>123</sup>

Ricardo Antunes já havia alertado essa questão, ele aduz que:

A *Uber* é outro exemplo mais do que emblemático: **trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo”, apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora.** Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o 'zero hour contract' e o sistema *Uber* é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento”. (grifo nosso)<sup>124</sup>

<sup>120</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 111-126. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em março 2023

<sup>121</sup> COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional trabalhista.** Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gabriela Neves Delgado. 2021. 243 p. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição.) - UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>. Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>122</sup> UBER. **Como funciona a taxa de aceitação e cancelamento.** Blog da Uber, 28 set. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

<sup>123</sup> G1. **Uber exclui mais de 15 mil motoristas por cancelamento constante de corridas, diz associação.** G1 Economia, 24 set. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil-motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associacao.ghtml>. Acesso em: 02 abr. 2023.

<sup>124</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

A plataforma *Ifood* também tem um histórico de bloqueio injusto de entregadores, tendo sido condenada pela 31ª Câmara de Direito Privado do Tribunal de Justiça de São Paulo a reintegrar um prestador suspenso. O relator do caso, o Desembargador Francisco Casconi, considerou que o rompimento arbitrário do contrato pelo *Ifood* violou a boa-fé objetiva e a função social do contrato, ignorando as necessidades do entregador e os investimentos feitos em prol do projeto comum.<sup>125</sup>

As plataformas utilizam uma forma de gestão gamificada controlada por algoritmos, a qual inclui regras para manter os trabalhadores nas plataformas e definir bônus, prêmios, punições e desligamentos. Apesar de as plataformas alegarem que são os algoritmos que definem tudo, na verdade são elas que criam as regras dos algoritmos. Os trabalhadores enfrentam a falta de informações sobre sanções recebidas, e esse tipo de gestão é baseado em incentivos e sanções que se assemelham a um jogo e que mudam constantemente, sem uma hierarquia clara ou controle presencial como no Taylorismo e Fordismo.<sup>126</sup>

Esse é o *modus operandi* dos aplicativos de intermediação de trabalhador, que se encaixam perfeitamente na organização do trabalho por comandos, por mais que as empresas se esforcem para negar a existência dessa subordinação, pregando que os motoristas são livres no exercício da sua atividade. Mas o que seria o banimento do prestador senão uma justa causa? Uma vez que o prestador sai, sem receber qualquer tipo de auxílio ou rescisão, de uma hora para a outra, como se tivesse cometido falta gravíssima, mas quando na verdade ele pode estar apenas exercendo seu direito de escolha sobre qual corrida ou entrega aceitar. Isso vai de encontro contra o discurso das empresas que pregam a liberdade de escolha para os trabalhadores, que acabam frequentemente com receio de serem desligados da plataforma ou terem seu cadastro suspenso temporariamente, o que os priva de sua fonte de sustento, caracterizando mais uma forma de subordinação.

Rodrigo Carelli ainda vai além, e cita os termos e condições de uso, que segundo ele:

Fiscalizam toda a prestação de serviços por meio eletrônico e exercem o poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e dispensas, tal qual ocorre em

---

<sup>125</sup> CONJUR. **TJ-SP confirma que Ifood deve reintegrar entregador banido**. 21 nov. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-nov-21/tj-sp-confirma-ifood-reintegrar-entregador-banido>. Acesso em: 13 abr. 2023.

<sup>126</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em 05 abr. 2023.

qualquer outra relação de emprego. Portanto, se for encontrado o poder empregatício em todas as suas facetas, não há como negar a condição de empregador.<sup>127</sup>

Ainda existem outros critérios a serem seguidos pelos colaboradores, como por exemplo a *Uber* exige um carro com no máximo dez anos de fabricação, com quatro portas, cinco lugares e ar-condicionado. Em cada cidade, há uma nota mínima de avaliação que o motorista deve atingir, e aquele que ficar abaixo desse padrão será desligado da plataforma.<sup>128</sup>

Fica claro dentre o exposto que existe na relação aplicativo x prestador de serviço uma subordinação, apesar desta não se enquadrar nos moldes trabalhados pela doutrina e jurisprudência até então, isto não afasta os debates sobre novos tipos de subordinação que surgem com a expansão dos aplicativos que oferecem uma oportunidade de emprego para os seus cadastrados, deve-se considerar aqui uma nova subordinação, para uma nova fase do trabalho e dos direitos trabalhistas. O fato é que as plataformas vieram para ficar, a tecnologia avança com uma frequência constante e a tendência é de que essas modalidades se consolidem cada vez mais, sendo necessário a atenção jurídica sobre o tema, tendo em vista a importância dessa nova relação jurídica.

#### 4.2 Como a Jurisprudência nacional definem a relação de trabalho por plataformas

Em nosso ordenamento, a jurisprudência é o conjunto de decisões reiteradas dos tribunais superiores e das cortes estaduais sobre determinada questão jurídica, que serve como orientação para solucionar casos semelhantes no futuro, e que tem força vinculante para os tribunais inferiores.

Maurício Godinho Delgado, a define como:

Jurisprudência traduz a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional. Trata-se da conduta normativa uniforme adotada pelos tribunais em face de semelhantes situações fáticas trazidas a seu exame. Segundo a conceituação clássica, consubstancia a autoridade das coisas decididas similarmente em juízo (*auctoritas rerum similiter judicatorum*).<sup>129</sup>

---

<sup>127</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 81.

<sup>128</sup> UBER. **Requisitos para dirigir com a Uber no Brasil**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

<sup>129</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 349.

No capítulo segundo, foi apresentada algumas jurisprudências relevantes, momento em que foram discutidas as decisões mais importantes e atualizadas do Tribunal Superior do Trabalho em relação aos prestadores de serviços e plataformas digitais. Foi observado nesta análise que há uma contradição nas decisões que negam a existência de uma relação de emprego, apesar de reconhecerem a modernidade dessas relações, mas ainda insistem em enquadrá-las em um modelo antiquado de relações de trabalho, qual seja. De modo que, a jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho, que tem a função constitucional e legal de uniformizar a jurisprudência trabalhista, na verdade está falhando em garantir os direitos fundamentais trabalhistas dos prestadores de serviços de plataformas.

Por este motivo, considerando que a matéria não é pacífica, se faz necessário então analisar outras fontes jurisprudenciais, sendo feito aqui um recorte, seguindo os autores como Oliveira, Carelli e Grillo que defendem que existem quatro posicionamentos jurisprudenciais principais.<sup>130</sup>

A primeira posição observada é a que já foi discutida em capítulos anteriores, esta posição é a que nega a aplicação das leis trabalhistas ao trabalho sob demanda, enfatizando a natureza privada e comercial da relação e a ausência de subordinação pessoal. Essa posição destaca a liberdade de trabalho e como a tecnologia possibilita o trabalho autônomo em um novo mercado virtual, em que a plataforma atua apenas como intermediária. Nesse contexto, as regras jurídicas são dispostas pelo Direito Civil, baseado nos pilares de autonomia da vontade e liberdade de contratação, o que se alinha com a ideologia de autoempreendedorismo. Em suma, ela legitima o que as plataformas dizem ser, meras mediadoras entre o prestador de serviços e o consumidor final, posição esta que não é seguida neste trabalho conforme os fundamentos já apresentados.

A segunda posição reconhece que os trabalhadores em plataformas têm certa liberdade, mas também destaca a desigualdade entre as plataformas e seus trabalhadores. Defende que eles precisam de proteção trabalhista e social, mas reconhece ser impossível aplicar a mesma proteção que foi idealizada e concedida aos antigos trabalhadores fabris, já que há uma grande diferença entre o modelo fabril antigo e o das plataformas.

Carelli *et. al* salienta que atualmente a remuneração não é mais manejada por tempo hierarquicamente controlado ou considerando o tempo à disposição, mas sim pela efetiva prestação de serviços. Fato também observado por Abílio, que ao entrevistar os uberizados,

---

<sup>130</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 7 jun. 2020. Disponível em: Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Acesso em: 6 abr. 2023.

notou que a duração da jornada de trabalho não está mais relacionada com limites determinados sobre o tempo de trabalho, mas com o ganho necessário a ser obtido por dia<sup>131</sup>.

Essa proposta sugere uma regulação intermediária para garantir alguns direitos, tomando como exemplos o parassubordinado na Itália ou o "trabalho autônomo dependente" na Espanha, como figuras trabalhistas com proteção intermediária que podem ser criadas por lei, como já apontado, este tipo de posicionamento não soluciona o problema da uberização, principalmente em eventuais períodos epidêmicos ou semelhantes, uma vez que apenas estariam parcialmente amenizando algumas das diversas problemáticas que os uberizados possuem durante o período de trabalho. Mas, ao mesmo tempo, considera-se um avanço, uma vez que a movimentações iniciais por uma busca maior de proteção a essa classe de trabalhadores da era dos aplicativos

A terceira abordagem, reconhece que se trata de uma relação de trabalho nova e única, e portanto, todos os direitos trabalhistas devem ser estendidos. Ter controle sobre o próprio tempo de trabalho é uma pequena demonstração de liberdade em meio a um contexto em que as plataformas definem padrões e instruções de trabalho, usam o próprio consumidor para vigiar e controlar, obrigam a manter um alto índice de aceitação das viagens, rastreamento via GPS, além de apropriação do trabalho alheio através da definição unilateral do preço pelo contratante. A liberdade de gestão de horário de trabalho, por si só, não torna o trabalho autônomo.

Essa corrente argumenta que a definição de dependência no trabalho é limitada pela doutrina trabalhista a um critério de subordinação hierárquica e controle de jornada, o que ignora outras formas de dependência existentes. Por exemplo, a subordinação por algoritmos e desempenho ou a dependência econômica.

Tal corrente enfatiza que o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ilustra que a relação de trabalho deve ser sob a dependência do empregador, deixando em aberto a interpretação sobre quais seriam as formas de subordinação do empregado em relação ao empregador.

O critério mencionado sofreu mudanças em 2011 por meio do artigo 6º da Lei n.12.551/11<sup>132</sup>, que, prevendo as transformações trazidas pela digitalização da economia,

---

<sup>131</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em março 2023.

<sup>132</sup> BRASIL. **Lei nº 12.551/11, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm). Acesso em: 2 abr. 2023.

equiparou os meios informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. Isso significa que não há distinção entre o trabalho realizado no local de trabalho do empregador, o executado em casa pelo empregado, o *home office* e o executado à distância, desde que estejam presentes os pressupostos da relação de emprego.

A solução seria a aplicação da regulação trabalhista existente, mas com uma redefinição do conceito de subordinação jurídica ou pela aplicação da dependência econômica.

A quarta e última posição reconhece que a relação de trabalho nas plataformas é nova e específica, mas defende que todos os direitos trabalhistas devem ser estendidos a esses trabalhadores. Embora esses trabalhadores possam ter a liberdade de recusar trabalhos, o que pode levar a trabalhos descontínuos ou eventuais, eles ainda são considerados subordinados ou dependentes, semelhante ao trabalhador portuário avulso, e a variação nos tomadores de serviços é comum.<sup>133</sup> Essa abordagem foi recentemente adotada na Itália para os trabalhadores em plataformas que se organizam dessa forma.

A terceira e quarta respostas regulatórias convergem na ideia de aplicação do atual modelo trabalhista da previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, exatamente porque consideram que aquele trabalho nas plataformas digitais sob demanda não permite real liberdade, além de se verificar expedientes de controle, punição e dirigismo econômico. Todavia, a proteção trabalhista que ambas correntes defendem se dá por métodos e conceitos diferentes.

Em um relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho, ela também elenca as diferentes abordagens tomadas pelos países em relação à classificação dos trabalhadores *on-demand* em quatro principais, são elas:

A primeira classifica os trabalhadores de plataformas **como trabalhadores por conta de outrem** com base no grau de controle exercido sobre estes pelas plataformas, tal como foi observado no caso dos motoristas de táxis da Uber em França e dos trabalhadores de entregas da Glovo em Espanha. A segunda abordagem consiste em classificar os trabalhadores de plataformas **como uma categoria intermédia parcialmente coberta por proteção laboral e pela segurança social**, tal como alguns tribunais do Reino Unido o fizeram. A terceira abordagem consiste em adotar **uma categoria intermédia de facto, na qual são concedidos aos trabalhadores certos benefícios, tais como indemnização por acidente de trabalho, como foi observado na China**. A quarta abordagem consiste em considerar os trabalhadores de plataformas **como trabalhadores independentes**, devido ao controle que têm

---

<sup>133</sup> BRASIL. **Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998**. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 nov. 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19719.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19719.htm). Acesso em: 1 mar. 2023.

sobre a fixação dos seus próprios horários, como no caso da Austrália e do Brasil. (grifo nosso)<sup>134</sup>

Tendo em vista todas as informações trazidas até agora, é possível observar que, diante dos discursos do governo, é provável que o projeto de lei em andamento no âmbito federal, siga uma linha intermediária, assegurando alguns direitos, mas sem reconhecer um vínculo trabalhista para evitar a redução de trabalhadores contratados por aplicativos.

### **4.3 Direitos Fundamentais em Conflito durante Períodos Excepcionais e as Possíveis Soluções dentro do Sistema Jurídico brasileiro**

A Constituição de 1988 foi inovadora e revolucionária em muitos aspectos, em síntese, ela estabeleceu avanços significativos em diversas áreas, tais como os direitos sociais, a dignidade da pessoa humana, a cidadania, a igualdade, a democracia, o meio ambiente, e a implantação de um Estado Democrático de Direito no país.

Não se pode negar a importância da Constituição de 1988 e o marco que ela representa no desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil. Além de consolidar direitos trabalhistas já existentes, ela também trouxe outras leis, como a Lei de Greve (Lei n. 7.783, de 28-6-1989), a lei sobre política salarial (Lei n. 7.788, de 3-7-1989), a lei sobre salário mínimo (Lei n. 7.789, de 3-7-1989) e a lei sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei n. 8.036, de 11-5-1990).<sup>135</sup>

Acerca da relação entre o Direito do Trabalho e a Constituição, Carlos Henrique Bezerra Leite indica que:

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).<sup>136</sup>

<sup>134</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021**: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. 1. ed. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_845019/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang-pt/index.htm). Acesso em: 22 fev. 2023.

<sup>135</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 110.

<sup>136</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A, p.63.

O trabalho realizado por meio de plataformas, é fruto da sociedade pós-moderna e que se diferencia do paradigma estabelecido na consolidação e institucionalização do direito do trabalho. A proteção dos trabalhadores nesse setor pode ser garantida por meio da aplicação dos princípios protetivos do trabalho, tanto aqueles previstos na Constituição como na legislação específica nacional e internacional de proteção ao trabalho. É crucial estabelecer uma rede de proteção para garantir a justiça e o respeito aos direitos desses trabalhadores.

Consoante as disposições constitucionais, em 1998 a Organização Internacional do Trabalho promulgou a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, onde foi cunhado o conceito de trabalho decente, um importante marco no desenvolvimento de leis e políticas trabalhistas em todo o mundo. A sua implementação é crucial para promover o trabalho decente e a justiça social em escala global.<sup>137</sup>

Não obstante, em um relatório em 2021, onde destrincha o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho, ela elenca como elementos de trabalho digno aplicáveis a todos os trabalhadores de plataformas independentemente do vínculo laboral: a liberdade sindical e negociação coletiva, eliminação da discriminação, segurança e saúde no trabalho, segurança social, termos e condições claros, acesso à resolução de litígios entre outros.

138

Com base em tudo que foi apresentado até o momento neste trabalho, fica evidente que o Estado possui a responsabilidade de intervir nessa situação, não havendo justificativa para adiar essa fiscalização, especialmente após a pandemia e a exposição de suas consequências. Embora as plataformas, enquanto detentoras do capital, possam obter eficiência e produtividade, os trabalhadores acabam abrindo mão de sua dignidade enquanto empregados, passando a atuar como trabalhadores em uma posição de total subserviência, com a ilusão de garantir somente frações de pagamento. O empreendedorismo-de-si, que desperta um sentimento de liberdade, coloca os trabalhadores em uma condição subalterna no processo produtivo, sem direitos ou garantias.

Neste ponto, se faz necessário realizar um recorte adicional, enfatizando um dos princípios mais fundamentais do nosso ordenamento jurídico: o da dignidade humana. É

---

<sup>137</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. ILO - Escritório Regional para América Latina e o Caribe. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

<sup>138</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **“Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho”**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_845019/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang-pt/index.htm)> Acesso em 10.mar. 2023.

importante ressaltar que o trabalhador é, antes de tudo, uma pessoa humana, e, como tal, também possui atributos essenciais decorrentes de sua dignidade. É notável a dificuldade em estabelecer um conceito preciso para esse princípio essencial, dada sua natureza abrangente e multifacetada.

Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que **o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade**, implicando, neste sentido, **um complexo de direitos e deveres que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano**, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. <sup>139</sup>(grifo nosso).

Em outras palavras, nas relações de trabalho, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana deve e pode ser usado para impor a quem oferece o trabalho a garantia de condições justas e salários adequados aos trabalhadores, independente do reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Não se pode deixar que um trabalhador se torne apenas um número, um dado a ser processado em meio a tantos outros por um algoritmo, que seja reduzido a ser comandado e subjugado por uma inteligência artificial e, quando não puder fazer mais tarde deste sistema, ser descartado sem qualquer garantia ou seguridade social.

O Estado tem o papel de proteger e valorizar o trabalho humano, como parte do princípio da dignidade da pessoa humana. Isso é importante para a comunidade e para cada indivíduo.

Onde chegará uma sociedade que visa o lucro acima de tudo e todos? Que eleva o capital a um patamar acima do valor social do trabalho humano? É necessário se preocupar com a proteção do trabalhador uberizado, que tem direitos como qualquer outro trabalhador. A liberdade individual não pode ignorar a dignidade humana, que deve ser levada em consideração para garantir uma proteção mínima ao trabalhador.

O que foi visto na pandemia, foi verdadeiro descaso com o lado humano dessas pessoas, um dos momentos mais importantes da história recente da humanidade, que reitera-se aqui, não atingiu a todos da mesma maneira. Enquanto alguns felizmente tiveram privilégio de se manter em casa, em isolamento, outros não tinham sequer o acesso à higiene básica. Muitos

---

<sup>139</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) Humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 70-71.

não podiam parar de trabalhar, mesmo com comorbidades, por serem os únicos responsáveis pelo sustento da família, sem direito a sequer uma licença médica, atestado médico em meio, mesmo estando suscetíveis ao contágio todos os dias.

Nas palavras de Ricardo Antunes:

Tudo isso estampa uma visceral contradição que atinge a totalidade da classe trabalhadora, que se encontra sob fogo cruzado: é preciso que haja isolamento social e quarentena para se evitar o contágio pelo coronavírus. Sem isso, a classe trabalhadora será cada vez mais contaminada, adoecendo e perecendo em maior quantidade. **Mas como ficarão em isolamento social os/as desempregados/as, os/as informais, os trabalhadores/as intermitentes, os/as uberizados/as, os/as subutilizado/as, os/as terceirizado/as isto é, aqueles que não têm direitos sociais e que recebem salários somente quando executam algum trabalho?**<sup>140</sup> (grifo nosso).

Com a situação do vírus sob controle graças à ciência e ao sistema vacinal, a sociedade agora vivencia o pós-pandemia, onde a economia mundial enfrenta as consequências do impacto causado pelo vírus, mas também fica sob alerta para se resguardar previamente em relação a situações semelhantes que possam vir a ocorrer novamente em um futuro próximo. O isolamento social que foi necessário durante a pandemia, causou uma paralisação na atividade econômica e muitos agentes econômicos perderam receitas, o que levou a cortes de gastos. A perda de empregos tem efeitos negativos sobre a capacidade de consumo das famílias, especialmente para aquelas de baixa renda que gastam a maior parte do que ganham. Com menos dinheiro para gastar, as famílias vão consumir menos coisas que não são essenciais, como antes da crise.<sup>141</sup>

Todavia, as consequências econômicas do pós-pandemia não podem e nem devem ser justificativa para limitar o direito dos trabalhadores ao passo que permitiria as grandes empresas multinacionais utilizarem da mão de obra do país para obter uma alta margem de lucro em troca de um modelo de escravidão digital que limita os sujeitos a meros peões que fazem os aplicativos ganharem uma posição de estabilidade sem terem que ser submetidos as regras da Consolidação das Leis Trabalhistas, o diálogo e a efetivação de direito a todos os tipos de trabalhadores, além de garantir um maior nível de dignidade em sentido amplo também faz com que os países, principalmente o Brasil que já possui um longo histórico de efetivação de garantias para a classe trabalhadora se organizar em um momento de tranquilidade para em

---

<sup>140</sup> ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. Coleção Pandemia Capital. São Paulo: Editora Boitempo, 2020, p. 19.

<sup>141</sup> DIPLOMATIQUE. **A economia global no pós-pandemia**. [S.l.], 24 jul. 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-economia-global-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

momentos atípicos como o período de COVID-19 ou outras pandemias afim, garantir a proteção de todos os trabalhadores brasileiros.

## 5 CONCLUSÃO

A problemática em torno da uberização é complexa e possui diversas facetas. O objetivo deste trabalho consistiu em analisar um aspecto específico desse fenômeno, ou seja, como a forma de trabalho representada pela uberização, que rompe com os padrões fabris do passado, reagiu diante da pandemia. Para alcançar esse objetivo, foi realizada uma análise histórica das transformações ocorridas nos meios de produção ao longo do tempo, do desenvolvimento tecnológico, culminando no surgimento de uma nova ordem econômica neoliberal, a economia de compartilhamento.

Com base na análise de dados e pesquisas realizadas antes e depois da pandemia, assim como na forma como essa questão vem sendo abordada em nível internacional, conclui-se que o trabalho realizado por meio de plataformas não pode ser interrompido, uma vez que é resultado do desenvolvimento tecnológico e da nova ordem mundial trazida pela Indústria 4.0, com uma tendência de consolidação permanente.

No entanto, isso não implica em ignorar todo o histórico de lutas e consolidação trabalhistas, seguridade social e proteção ao trabalhador, e simplesmente aceitar o que as grandes corporações definem como pagamento justo.

A falácia do microempreendedor, que prega que os trabalhadores terão mais lucros ao ter menos direitos assegurados, é na verdade uma escravidão digital disfarçada. As empresas que atuam em plataformas digitais utilizam mão de obra desregulamentada visando acumulação de capital, deixando os trabalhadores desprotegidos em relação às suas garantias sociais e trabalhistas. Sob a lógica do neoliberalismo, os trabalhadores são tratados como parceiros e colaboradores, tendo que assumir os custos e riscos do trabalho, sem receber as garantias trabalhistas necessárias para sua proteção.

O Estado tem o dever constitucional de intervir e regulamentar essas relações o quanto antes, de modo a proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores.

Por estes motivos, a Uberização tem sido tema de discussão constante na doutrina e na jurisprudência, que tentam compreender e classificar essa nova forma de trabalho em conformidade com o Direito do Trabalho. Buscando, inclusive, um estudo comparado com o Direito do Trabalho Internacional para tentar consolidar a natureza deste fenômeno.

No entanto, por se tratar de um tema em construção, o arcabouço doutrinário ainda apresenta limitações e há diversas controvérsias na jurisprudência. As análises dos elementos essenciais para a constituição de uma relação de emprego têm evidenciado a complexidade em

classificar a relação decorrente da Uberização, o que tem gerado quatro correntes de entendimento na jurisprudência brasileira.

É necessária uma nova perspectiva sobre o conceito de subordinação, que é um elemento essencial do Direito do Trabalho e a principal diferença entre o autônomo e o empregado. É preciso alinhar as agendas políticas e jurídicas com as transformações globalizadas que se refletem nas relações de trabalho, a fim de disciplinar a subordinação de acordo com a realidade atual. A subordinação jurídica, incluindo a submissão algorítmica, não é facilmente identificável, exigindo uma abordagem progressista para garantir a proteção dos direitos trabalhistas.

Após a discussão sobre a origem, desenvolvimento, problematização e regulamentação do tema, fica claro que o principal problema não está somente em determinar se existe ou não um vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas como a *Uber*.

O mais importante é reconhecer que esses trabalhadores há muito tempo prestam serviços em condições precárias, em uma atividade cada vez mais instável e insegura, situação que só piorou durante a pandemia, sendo necessário uma regulamentação que garanta direitos a estes trabalhadores diariamente, mas que também fiquem assegurados em momentos de atipicidade social.

É fundamental criar uma classificação concreta para esses trabalhadores e estabelecer uma legislação específica que proteja seus direitos e regule essa nova forma de trabalho decorrente da evolução tecnológica de modo que a relação empregado x empregador fique mais equilibrada, em moldes semelhantes ao trabalho formal que é conhecido atualmente. Sendo necessário adaptar o ordenamento jurídico às evoluções da sociedade e garantir a dignidade dos trabalhadores, que atualmente se encontram desprotegidos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. São Paulo: Boitempo; FAPESP, 2014.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126. Disponível em:  
<<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>.  
Acesso em março 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em 05 abr. 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi;

MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

AGÊNCIA BRASÍLIA. **GDF regulamenta serviço de transporte por aplicativo**. Agência Brasília, Brasília, 20 abr. 2021. Disponível em:  
<https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2021/04/20/gdf-regulamenta-servico-de-transporte-por-aplicativo/>. Acesso em: 12 abr. 2023.

ALMEIDA, Fernanda Cabral; CARMO, Jessica Lima. **A proposta da UBER para os trabalhadores norte-americanos e o que podemos aprender com ela**. UERJ Labuta, 2016. Disponível em:<https://uerjlabuta.com/2019/09/16/a-proposta-da-uber-para-os-trabalhadores-norte-americanos-e-o-que-podemos-aprender-com-ela/>. Acesso em março de 2023.

ANTUNES, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. A (RE) DEFINIÇÃO DO EMPREGO NA GIG-ECONOMY: Desenvolvimentos teóricos e jurisprudenciais comparados. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 14ª Região**, 2018.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. Coleção Pandemia Capital. São Paulo: Editora Boitempo, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo de Plataforma e Desantropomorfização do Trabalho**. Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas. Rafael Grohmann (Org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo pandêmico**. São Paulo, Boitempo, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS; Vitor. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo – Brazilian Journal of Communication**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>> Acesso em março de 2023.

ARAGÃO, Érica. **3º Breque dos APPs por direitos será dia 15, em Brasília**: Trabalhadores de aplicativos lutam por proteção contra Covid-19 e direitos. No Distrito Federal, a luta é também pela sanção do PL do ponto de apoio, um lugar para descansarem, almoçarem e carregarem os celular. CUT, [S. l.], 9 set. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/3-breque-dos-apps-por-direitos-sera-dia-15-em-brasilia-5f17>. Acesso em: 31 mar. 2023.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930 - 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: janeiro de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930**. Institui o governo provisório da república dos estados unidos do brasil, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 18 nov. 1930. Seção 1, p. 20029. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19398-11-novembro-1930-517643-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 28 nov. 1930. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D19433.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19433.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 24.279, de 22 de maio de 1934**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mai. 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D24279.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24279.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.551/11, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para

equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 2 abr. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.352, de 27 de outubro de 2016**. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. [S. l.], 23/02/2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/113352.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113352.htm). Acesso em: 7 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 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 nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998**. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 nov. 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9719.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9719.htm). Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. **Lei Ordinária nº 14.297**, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Lex: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm). Acesso em: 1 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso De Revista RR 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST (4ª Turma) - **Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista: Airr 10556-05.2021.5.03.0006**. Relator: Ministro Ives Gandra Da Silva Martins Filho. Brasília, 30 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1444180263/inteiro-teor-1444180597>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST (5ª Turma) - **Recurso De Revista: RR 1000123-89.2017.5.02.0038** - Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681/inteiro-teor-807016787>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST (8ª Turma) - **Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista: AIRR 11199-47.2017.5.03.0185**. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, 18 de dezembro de 2018. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/669958328/inteiro-teor-669958362>>. Acesso em: 25 mar. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei**. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda;

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 81.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª. ed., São Paulo: MÉTODO, 2018.

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado** – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CONJUR. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>>. Acesso em março de 2023.

CONJUR. **TJ-SP confirma que Ifood deve reintegrar entregador banido**. 21 nov. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-nov-21/tj-sp-confirma-ifood-reintegrar-entregador-banido>. Acesso em: 13 abr. 2023.

CORREIO BRAZILIENSE. **Com regulamentação de aplicativos, motoristas têm 120 dias para se adequar às regras**. Brasília, 8 jun. 2017. Disponível em: [https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/06/08/interna\\_cidadesdf,600995/com-regulamentacao-de-aplicativos-motoristas-tem-120-dias-para-se-ade.shtml](https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/06/08/interna_cidadesdf,600995/com-regulamentacao-de-aplicativos-motoristas-tem-120-dias-para-se-ade.shtml). Acesso em: 12 abr. 2023.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional trabalhista**. Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gabriela Neves Delgado. 2021. 243 p. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição.) - UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>. Acesso em: 26 mar. 2023.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?**. (2019)1ª edição, São Paulo: Editora LTr. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>> Acesso em março de 2023.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MEIRELES, Edilton. O Direito do Trabalho e a Uberização: Primeiras linhas analíticas - **Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v. 67, nº 104, p. 141-172, 2021. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/publicacoes\\_ej/revista\\_104/](https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_104/). Acesso em fevereiro de 2023.

Decisão da Suprema Corte Espanhola (Roj: STS 2924/2020 – ECLI: ES:TE:2020:2924. ES.25/09/2020). **Poder Judicial** Disponível em<

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>. Acesso em março de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIPLOMATIQUE. **A economia global no pós-pandemia**. [S.l.], 24 jul. 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-economia-global-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Ministro anuncia criação de GT para regulamentar trabalhadores por aplicativos**. Época Negócios, 18 jan. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/brasil/noticia/2023/01/ministro-anuncia-criacao-de-gt-para-regulamentar-trabalhadores-por-aplicativos.ghtml>. Acesso em: 12 abr. 2023.

EUA. **Suprema Corte da Califórnia. Dynamex Operations West, INC., v. The Superiour Court of Los Angeles County**. 2018. p. 7. Disponível em: <https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf>. A

EXAME. **Pesquisa indica que entregadores não querem carteira assinada. Será?** 2021. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

FATOS e Dados sobre a Uber. **Uber** [S. l.], 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

FORBES. **CRISE do coronavírus impulsiona aplicativos de entregas no Brasil: Plataformas já acionam medidas para suprir o aumento da demanda com segurança e qualidade**. [S. l.], 17 mar. 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2020/03/crise-do-coronavirus-impulsiona-aplicativos-de-entregas-no-brasil/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

G1. **CANDIDATOS a entregador de aplicativo mais que dobram após isolamento causado pelo coronavírus: Demanda por pedidos na categoria "supermercados" no iFood cresceu 5 vezes**. Uber Eats expandiu aplicativo para atender farmácias, lojas de conveniência e pet shops.. [S. l.], 1 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/04/01/candidatos-a-entregador-de-aplicativo-mais-que-dobram-apos-isolamento-causado-pelo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 15 mar. 2023.

G1. **Origem da Covid: cientistas chineses publicam dados inéditos**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2023/04/07/origem-da-covid-cientistas-chineses-publicam-dados-ineditos.ghtml>. Acesso em: 12 mar. 2023.

G1. **Uber exclui mais de 15 mil motoristas por cancelamento constante de corridas, diz associação**. G1 Economia, 24 set. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil-motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associacao.ghtml>. Acesso em: 02 abr. 2023.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos:: caso "UBER"**. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São

Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889>. Acesso em: 31 mar. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª edição. São Paulo:Método, 2015.

IFOOD. **Fundo Solidário e de Proteção: o que você precisa saber**. Osasco, 07 dez. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/covid-19-nossa-entrega/fundo-solidario-e-de-protecao-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 04 abr. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição 2022. [s.l.] Saraiva Educação S.A.

LOPES, Bárbara Martins. **Economia de Compartilhamento e Uberização das Relações de Trabalho: A posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre o vínculo de emprego de motoristas com a empresa Uber (2014-2021)**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande – 2021, p. 44. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/10363>. Acesso em fev. de 2023.

MAGANO, Octavio Bueno. **Lineamentos de Direito do trabalho**. 2. ed.

MARRITZ, Ilya. **Motoristas do Uber são funcionários, descobre agência de Nova York**. Disponível em: <https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/>. Acesso em março de 2023.

MELOS, Dario; PAVARINI, Massino. **Cárcere e fábrica: as origens do sistema penitenciário (séculos XVI- XIX)**.

MIGALHAS. **Regulação e resolução de conflitos gerados pelas "gig economy companies"**. Direito Privado no Common Law, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/360072/regulacao-e-resolucao-de-conflitos-gerados-pelas-gig-economy-companies>. Acesso em: 16 abr. 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **COVID-19: Painel Coronavírus**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 12 abr. 2023.

Ministério Público do Trabalho. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores**. [online] Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores#:~:text=Foi%20ela%20que%20garantiu%20aos,e%20o%20direito%20de%20greve> Acesso em: 11 mar. 2023.

MIRANDA, Gleyce K; GOMES, Sônia M. F. P. O. Informalidade e crise social no Brasil: um olhar sobre o trabalho digital precarizado. **Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 40-68, 2020.

MOREIRA, Aline Lorena Mourão [et al]. **Estudo De Direito Comparado Do Trabalho: Análise Crítica Da Uberização Do Trabalho Nos Estados Unidos, França E Brasil**. (Org.) Francisco Gérson Marques de Lima. Direito Comparado do Trabalho: no mundo globalizado. Fortaleza: Excola Social, 2020.

MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações Trabalhistas ou Não Trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo (SP): Revista dos Tribunais, 2021, p. 284.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY JUNIOR, Nelson. **A proteção do entregador de aplicativo pela Lei nº 14.297/2021**. Conjur, São Paulo, 12 jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniaoprotecaoentregadoraplicativolei14297>. Acesso em: 12 abr. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira Jorge; QUADROS, Jouberto de. **Direito do trabalho**. 9ª ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 7 jun. 2020. Disponível em: Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Acesso em: 6 abr. 2023.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. s.d. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em 12 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. 1. ed. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_845019/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang-pt/index.htm). Acesso em: 22 fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. ILO - Escritório Regional para América Latina e o Caribe. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>. Acesso em: 15 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Novo coronavírus (COVID-19)**. 2023. Disponível em: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em: 12 mar. 2023.

RODRIGUES, Douglas. **Informalidade volta a subir**. PODER360, [S. l.], 1 dez. 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/informalidade-volta-a-subir-pais-tem-38-mi-de-trabalhadores-sem-vinculos/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) Humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 70-71.

SENADO FEDERAL. **Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil. 2022.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 12 abr. 2023.

SUNDRÉ, Lu. **“A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra apps:** Após duas greves, motoboys querem ampliar conscientização dos trabalhadores e aumentar pressão contra as plataformas. Brasil de Fato, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contr-apps>. Acesso em: 8 fev. 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, vol.1, 19ª Ed, 2000, p. 69.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; BEVIAN, Elsa Cristine; MACHADO, Maíra Morato Araújo; VIANA, Gabriel Januzzi (Orgs.). **COVID-19 e o mundo do trabalho: 2020 em retrospectiva e perspectivas.** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

TILT, Redação. **Entenda a confusão de projetos de lei que mudarão entregas por app em SP.** UOL, 21 set. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/09/21/entenda-confusao-de-projetos-de-lei-que-mudarao-entregas-por-app-em-sp.htm>. Acesso em: 12 abr. 2023.

UBER. **Como funciona a taxa de aceitação e cancelamento.** Blog da Uber, 28 set. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

UBER. **Requisitos para dirigir com a Uber no Brasil.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

UBIETO, Gabriel. **Una nueva sentencia en Madrid dictamina que los 'riders' de Glovo son falsos autónomos.** Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20190213/sentencia-madrid-repartidores-glovo-falsos-autonomos-7302508>. Acesso em março de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil** (Relatório 1 de pesquisa). Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf> > Acesso em: janeiro de 2023.