

UBERIZAÇÃO: RELAÇÃO DE TRABALHO POR PLATAFORMA EM VEÍCULOS AUTOMOTORES DE QUATRO RODAS

Sheila Corrêa da Silva¹
Valdenise Pessoa Machado²
Priscila Carneiro Monteiro Vallejo³
Consuelo Pinheiro de Farias⁴

RESUMO: A presente pesquisa trata da uberização e sua relação de trabalho por plataforma em veículos automotores de quatro rodas. Faz-se a seguinte indagação: o PLP 12/2024 é suficiente para garantir e proteger os direitos trabalhista, respeitando a Consolidação das Leis do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador sem ferir as regulamentações já existentes e protegidas por lei? A uberização do trabalho é um instrumento posto à disposição como uma nova forma de trabalho, individualizado, como elemento de prestação de serviço autônomo intermediado por plataformas. Considerando que a existência do PLP 12, por si só, não é garantia dos direitos trabalhistas, mas cumulativamente, a demonstração de inconstitucionalidade intitulada como legalidade. Para compreender esse cenário, é necessário revisitar a revolução industrial, dedicado aos sistemas de trabalho taylorista, fordista e toyotista para por fim, compreender a nova forma de trabalho na indústria 4.0. Por conseguinte, analisar à relação de trabalho conexo com requisitos para caracterização da relação de emprego, e “autonomia” do trabalhador por plataforma como fumaça de heteronomia e também analisar o impacto da legislação, frente a *tentativa* de regulamentação/desregulamentação ampliando tal entendimento com o direito comparado em outros países. Este fenômeno de precarização do trabalho requer uma análise crítica para garantir que os direitos trabalhistas não sejam desconsiderados nesse novo sistema de trabalho na era digital. Portanto, é necessário compreender a existência da relação trabalhista entre motoristas e as empresas por trás das plataformas. Além disso, o trabalho se propõe a trazer à luz, diante do aumento do desemprego e da necessidade de renda para a sobrevivência — temas que ganharam relevância no século XXI.

4078

Palavras-chave: Uberização. Relação de Trabalho. Autonomia. PLP 12/2024.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa trata da uberização e sua relação de trabalho por plataforma em veículos automotores de quatro rodas. Faz-se a seguinte indagação: o PLP 12/2024 garante autonomia e, é o suficiente para proteger os direitos trabalhista, respeitando a Consolidação das

¹ Graduanda do Curso de Direito, no Centro Universitário do Norte – UNINORTE/SER.

² Graduanda do Curso de Direito, no Centro Universitário do Norte – UNINORTE/SER.

³ Graduanda do Curso de Direito, no Centro Universitário do Norte – UNINORTE/SER.

⁴ Orientadora. Advogada, Graduada em Direito (UNINORTE), Especialista em Direito Civil e Direito Processo Civil (CIESA), Técnica em Segurança do Trabalho (IFAM) e Professora do Centro Universitário do Norte (UNINORTE/SER). Centro Universitário do Norte (UNINORTE/SER).

Leis do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador sem ferir as regulamentações já existentes e protegidas por lei?

Tem-se que a uberização do trabalho no Brasil, é um “fenômeno relativamente recente, de amplitude global e que, por consequência, vem alterando significativamente tanto as formas de produção quanto as relações de trabalho existente no interior da indústria” (Antunes, 2020, p. 10).

A uberização do trabalho é um instrumento posto à disposição da população como uma nova forma de trabalho, individualizado, como elemento de “prestação de serviço” intermediado por plataformas digitais. O alargamento da utilização de aplicativos para serviços de transporte transformou a dinâmica do mercado de trabalho, com milhões de motoristas trabalhando em plataformas como autônomos (Uber).

Quanto à metodologia utilizada, faz-se uma abordagem do método bibliográfico, com referencial teórico, descritiva e analítica, tendo por base fontes de pesquisas livros com a temática trabalhista e documentais por meio de artigos científicos, direcionando a pesquisa para os trabalhadores por plataforma. A pesquisa terá como objetivo compreender a evolução da relação da classe trabalhadora até sua forma de indústria 4.0, além de ser qualitativa, buscando analisar os requisitos da relação de emprego e a existência da relação de emprego entre a empresa por trás da plataforma com o trabalhador de aplicativo automotor de quatro rodas, em vista alcançar os objetivos e responder à presente indagação formulada.

Cumpre destacar a necessidade de enfatizar os sistemas de trabalho na Revolução industrial para compreender a nova forma abordada nesta pesquisa, a indústria 4.0. A uberização é uma tentativa de enfraquecer ainda mais a justiça do trabalho, “legalizando o ilegal”. Apesar de não reconhecer o vínculo empregatício tradicional, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o projeto incorpora elementos que dialogam com o Direito do Trabalho, ao mesmo tempo em que diverge de seus fundamentos estruturais em diversos aspectos.

A estrutura deste trabalho está organizada em três tópicos principais que visam aprofundar o tema proposto de forma coerente e progressiva. O primeiro tópico busca analisar a evolução da classe trabalhadora até chegar à chamada Indústria 4.0, com foco nas transformações ocorridas ao longo das revoluções industriais, abordando os modelos taylorista, fordista e toyotista, para, ao final, compreender a nova forma de organização do trabalho. Em seguida, o segundo tópico dedica-se à análise da relação de trabalho diante das plataformas digitais, especialmente a Uber, examinando os requisitos para a caracterização do vínculo

empregatício (SHOP), as particularidades do trabalho autônomo e a suposta autonomia do trabalhador por aplicativo, que, na prática, pode ocultar uma relação de subordinação. Por fim, o terceiro tópico propõe uma análise do impacto da legislação sobre essa nova modalidade de trabalho, considerando as tentativas de regulamentação e desregulamentação, bem como ampliando a discussão por meio do direito comparado com a realidade de outros países.

2 EVOLUÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA ATÉ A SUA FORMA DE INDÚSTRIA 4.0

No século XX, o mundo vivenciou a transformação dos sistemas de trabalho, frente ao avanço dos países capitalistas. “Muitos já associaram a origem do trabalho ao *tripalium*, um antigo instrumento de tortura” (Pinto, 2007, p. 35), tendo em vista a forma como os trabalhadores eram tratados aquela época.

Para Martins (2012), a primeira visão de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado uma mera “coisa e/ou objeto”, não era possuidor de direitos — a não ser o direito de trabalhar e viver para trabalhar —, muito menos trabalhistas, mas apenas uma propriedade de venda de força de trabalho pesado, desonroso e precarizado, mera propriedade de *dominus*, com durabilidade na “vida”, ou seja, enquanto respirar e trabalhar, será útil, e, trabalhará para poder sobreviver. Não existia Estado ou bem-estar-social para intervir essas relações.

4080

Quando surge a Revolução Industrial⁵ — transformando o trabalho em emprego e adquirindo então, um papel fundamental —, há uma ruptura no feudalismo⁶. Compreende Martins (2012), no momento da Revolução Industrial os trabalhadores em geral, adquiriram direitos trabalhistas, passando a trabalhar por um salário, mesmo que ainda no sentido precarizado e centralizado na força de trabalho. De antemão, à rigidez dos modelos de produção taylorista, fordista e toyotista, transformações significativas ocorrem no mundo do trabalho nos últimos anos, devido à ascensão do neoliberalismo e à expansão das Tecnologias de Informação e Comunicação⁷ sob o comando do capital financeiro (Fernandes, 2024). Como se vê, faz-se

⁵ O uso das denominações Direito Industrial, relações industriais, industrial relations, surge após a Revolução Industrial. Inicialmente, a denominação empregada era Legislação Industrial, para mais tarde se empregar a expressão Direito Industrial: Na época, as relações a serem disciplinadas diziam respeito à indústria, em razão da estrutura socioeconômica daqueles tempos (Martins, 2012, p. 14).

⁶ O feudalismo era a servidão: senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra (Martins, 2012, p. 4).

⁷ TICs – sob o comando do capital financeiro. Práticas como a terceirização, a informalidade, a flexibilidade e a intermitência tornam-se cada vez mais comuns, assim como outras formas precarizadoras de trabalho, como o contrato de zero hora – no Reino Unido, o trabalho pago a voucher – na Itália e, mais recentemente, em âmbito global, o fenômeno que ficou conhecido como uberização do trabalho (Fernandes, 2024, p. 12).

necessária revisitá-la a evolução da classe trabalhadora com os sistemas de trabalho taylorista, fordista e toyotista, bem como compreender o desenvolvimento da indústria até a sua forma de indústria 4.0. Na Revolução Industrial, o trabalho adquire papel fundamental. As normas civis não eram suficientes para regular a questão do trabalho.

2.1 Sistema taylorista/fordista

Conforme Martins (2012) e Pinto (2007), com a chegada das máquinas, a jornada de trabalho tornou-se ainda mais extenuante, chegando a durar 12, 14, 15 horas diárias, ou até 18 horas no verão, mas não por proteção aos trabalhadores, mas por qualidade na produção, com mulheres e crianças trabalhando diariamente recebendo salário miserável. De antemão, a força de trabalho era, majoritariamente, rural e artesanal, com produções manuais, onde “muitas pessoas pobres que migraram do campo para a cidade sonhavam em ganhar dinheiro nas fábricas e um dia voltar a morar no campo” (Silva et al., 2018, p. 18). Além de basear-se nessa forma de produção, a força de trabalho passa a ser vendida, pois é por meio dela que o ser humano produz o necessário para sua existência (Camillo; Moura, 2022).

O Sistema Taylor, conforme descrito por Pinto (2007), surgiu através do engenheiro estadunidense Frederick Taylor. Inicialmente empregando como operário numa fábrica de metalurgia, a qual depois de anos, obteve a perspectiva de que o trabalhador com experiência média, teria maior capacidade laboral do que sua produção na empresa, conforme Antunes (apud Camillo; Moura, 2022, p. 21), “controlando através do tempo e movimento pelo cronometro taylorista”.

Segundo Geraldo Augusto Pinto (2007), o Taylor, sistematizou o conhecimento dos trabalhadores. Ao observar o processo produtivo, constatou que os trabalhadores perdiam tempo e produção ao se deslocarem pelo espaço fabril ou ao trocarem de posto na linha de produção. Por tais razões, criou-se o sistema de produção em massa tayloristas, uma abordagem de organização coordenada das fábricas. Sistemática essa que otimiza a produção, por assim dizer. Por outro lado, Henri Ford⁸, também estadunidense, usa dos princípios, base conceitual e práticas das experiências do sistema taylorista, para criar o sistema fordista. Conforme o autor,

⁸ Henry Ford (1863-1947), ainda muito jovem demonstrou inclinação para a mecânica: aos 16 anos, começou a trabalhar numa oficina em sua cidade e, após ter sido bem sucedido em várias invenções, foi contratado pela companhia Westinghouse, fabricante de veículos automotores movidos a vapor. Em 1885, munido de novos conhecimentos, foi para as oficinas da Eagle Motor Works, em Detroit, para consertar e estudar em profundidade motores a explosão (Montello, 1995).

o sistema taylor foi incorporado e aprimorado com introdução da linha de montagem em série, descentralização e padronização em massa. Assim, Pinto (2007) comprehende:

A ideia era padronizar os produtos e fabricando-os numa escala imensa, da ordem de centenas ou milhares por dia, certamente os custos de produção seriam reduzidos e contrabalançados pelo aumento do consumo, proporcionando por sua vez, a elevação da renda em vista dos melhores salários que poderiam ser pagos em função do aumento das vendas e, portanto, dos lucros empresariais (Pinto, 2007, p. 30).

Ford não criou outro sistema, apenas incorporou e inovou a forma de produção de Taylor. Segundo o autor, Ford inovou ao introduzir a “esteira de produção” automotiva em velocidade automática para garantir o labor repetindo movimentos iguais, estabelecendo, assim, maior produção em limites estreitos de tempo, para que os trabalhadores tenham a “melhor maneira” de trabalhar, tornando-se um “apêndice de máquina”, como se fossem um componente das máquinas (Fleury; Vargas *apud* Pinto, 2007, p. 33). Ford centraliza esse sistema trabalhista na economia, com uma visão diretamente ao capital — uma expansão capitalista — garantindo que o seu trabalhador/empregado também seja seu consumidor. Nessa acepção, o autor comprehende que:

Ford, ao dizer certa vez, "você pode escolher a cor do carro que quiser, desde que ele seja preto", expressava claramente seu intuito: produzir a maior quantidade possível de carros, tornando-os acessíveis à maior parte da população—ainda que tivesse, para conseguir isso, de padronizar esses carros a alguns poucos modelos (Pinto, 2007, p. 30).

4082

De forma prática, conforme preleciona Montaño; Duriguetto, (2010) e Gounert (1999) Ford reduz a jornada de trabalho para 8 horas e aumenta o salário para 5 dólares para que o trabalhador se torne consumidor — Por que isso? Porque é bom? Não. Mas, sim, uma estratégia para aumentar ainda mais o consumismo em série. Quando Ford introduz o aumento de salário e a redução da jornada de trabalho, é com a expectativa de induzir e obrigar o trabalhador a ter disciplina, assim ele teria renda e tempo para ser consumidor também —, promovendo não apenas o consumo entre seus empregados, mas também um consumismo coletivo, isso porque, assim, a economia gira, o autoconsumo cresce, todos vendem, comercializam, alcançando até os pequenos consumidores, que passam a comprar carros. “Cumpre esclarecer, entretanto, que sua principal genialidade consistiu, sobretudo, em ter imaginado a possibilidade de incutir nos seus contemporâneos a postura de consumidores de massa de produtos padronizados” (Pinto, 2007, p. 30).

Por tais razões, o sistema de produção expandiu-se com filiais para as demais regiões, tais como: Canadá, Manchester, Dagenham, Colônia, entre outras, bem como em países que adotaram esse sistema (Gounert, 1999). Com a expansão capitalista (taylor/fordista), observa-

se o surgimento da “intervenção” estatal por meio de políticas públicas, surgindo então, o Estado de Bem-Estar-Social. Diferente do período da escravidão — em que não havia qualquer proteção estatal, muito menos do Estado de Bem-Estar-Social —, esses serviços passaram a ser garantidos pelo o Estado, oferecendo ao trabalhador saúde, educação e previdência social. Portanto, o trabalhador deixou de arcar com esses serviços e passou a consumir mais. “Assim, o Estado é *autonomizado* dos fundamentos econômicos do modo de produção capitalista⁸” (Montaño; Duriguetto, 2010, p. 140).

A partir desse momento, uma “[...] sociedade organizada num Estado tem de proporcionar a cada um dos membros o necessário para seu bem-estar e para sua felicidade como cidadão” (Ferrater Mora *apud* Campante, 2021, p.). Seguindo-se será apresentado o sistema toyotista, que diferente dos demais citados, será a cumulação capitalista e recessão do capital no meio da crise e da guerra.

2.2 Toyotismo

Ao contrário do sistema Taylor/Ford, a “organização do trabalho toyotista” surgiu num contexto de desespecialização e polivalência, no qual o primeiro buscava minimizar ou eliminar o conflito entre a classe trabalhadora e o patrão. O segundo utilizava-se de forma distrativa para se sobressair, como um meio de manipulação para acumulação capitalista (Pinto, 2007). 4083

O toyotismo foi criado em decorrência da crise capitalista que ocorreu devido à expansão do fordismo e à Guerra da Coreia⁹, tendo em vista a particularidade que se encontrava a economia japonesa, necessitando buscar métodos para gerenciar e impulsionar a competitividade das empresas japonesas. Nesse contexto, Taiichi Ohno¹⁰ entende que o novo sistema se adapta a qualquer situação: “ele adapta-se bem às condições de diversificação mais difíceis” (*apud* Pinto, 2007, p. 55).

Essa organização do trabalho foi adaptada e aplicada em fábricas. Kiichiro Toyoda, a partir dos anos 70, iniciou a implementação dessa organização em suas fábricas de veículos, surgindo assim a Autonomação permitindo que as máquinas estivessem acopladas a uma funcionalidade automática, sem erros e sem peças defeituosas. Trata-se de um mecanismo de parada automática em caso de detectar-se algum defeito no transcorrer da fabricação. Assim,

⁹ Em lugar do trabalho desqualificado, operário é levado à polivalência. Em vez da linha individualizada, ele integra uma equipe. No lugar da produção em massa, para desconhecidos, trabalha um elemento para “satisfazer” a equipe que vem depois da sua na cadeia (Gounert, 1999, p. 33).

¹⁰ Taiichi Ohno, foi o idealizador e engenheiro industrial do sistema toyotista, por muito tempo foi vice-presidente da Toyota e é considerado o pai do toyotismo (Gounert, 1999, p. 25).

necessariamente não haveria supervisão humana constante do trabalhador, mas permitiria a atribuição de várias máquinas para um operário/empregado na mesma jornada de trabalho. O que seria “apêndice de máquina” no sistema Taylor/Ford, passa a ser “multifuncionalidade/polivalência” — a soma de todas as atividades antes subdivididas em várias funções, exigindo-se portanto, dos trabalhadores aí empregados, a responsabilidade por sua execução dentro da mesma jornada — na organização toyotista (*apud* Pinto, 2007). O que antes, no sistema fordista, caracterizava o trabalhador/consumidor (mesmo que de forma precarizada), o toyotismo entende de forma oposta e separa o consumidor do trabalhador.

Segundo o autor, a expansão desses sistema de organização corroborou ainda mais para a exploração do trabalho. Intensificou-se o controle patronal sobre os empregados nos locais de trabalho, houve aumento do desemprego “estrutural”, ausência de garantias trabalhistas, altíssimo número de horas extras — nem sempre com salário —, e inúmeras formas de precarização do trabalho, seja em sua condição contratual, seja na condição trabalhista.

Por tais razões, Giovanni Alves (2011, p. 19) também comprehende que a flexibilidade do trabalho após o toyotismo, aumentou exorbitantemente, acarretando altos níveis de desemprego estrutural, tornando-se domável a força do trabalho. “Ela explicita o elemento que robustece o poder do capital contra a sua parte antagônica, o trabalho assalariado”.

4084

De acordo com Montaño e Duriguetto (2010, p. 201), a recessão capitalista, impulsionada pela flexibilização da força do trabalho e pela intensificação da exploração de mais-valia, permitiu a fragmentação de emprego. Nesse cenário, o Estado — “cumprindo um papel importante para a acumulação do capital” —, afasta-se de sua função reguladora, e a “relação entre empregados e empregadores passa a ‘comandar’ os acordos nas empresas”. Como resultado, inicia-se o desmonte das leis trabalhista, agora flexibilizadas. Nessa perspectiva, o Estado de bem-estar-social desaparece — o Estado já não se importa se o trabalhador terá acesso à alimentação, se poderá consumir ou se será detentor de direitos trabalhista —, e os acordos empresariais passam a prevalecer sobre as normas trabalhistas.

Nesse contexto, conforme Antunes (2018), as ramificações no trabalho não param de “inovar”. Com a expansão da tecnologia, surgem ainda mais formas de trabalhado pejotizado em todas as profissões, tornando-o trabalho flexível e domável pelo capital. A industria 4.0, como é chamada, “são infraestrutura combinadas de softwares e hardwares, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos digitais” (Antunes, 2020, p. 127).

O labor sofreu diferentes modificações nas dinâmicas de trabalho durante os séculos até os dias de hoje. De máquinas a vapor, passando por distintos sistemas de produções, com aperfeiçoamento em máquinas, linhas de montagem, automações, “internet das coisas”. Novas tecnologias surgiram, representando “um salto de qualidade na capacidade de organizar e controlar o trabalho” (Antunes, 2020, p. 127).

Na sequência serão tratados os elementos caracterizadores da relação de emprego e autonomia de um trabalho autônomo, em especial, conforme o objeto de pesquisa, a análise desses elementos em relação a Uber.

3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO, AUTONOMIA E SUA APLICAÇÃO NAS PLATAFORMAS DE TRABALHO

No Brasil, o reconhecimento do vínculo empregatício é regulamentado pelo artigo 3º da CLT, o qual estabelece que a relação de emprego se configura quando estão presentes quatro elementos essenciais (Brasil, 1973): a pessoalidade, que exige que o trabalho seja executado diretamente pelo trabalhador, sem possibilidade de substituição; a onerosidade, caracterizada pela existência de uma contraprestação financeira pelo serviço prestado; a subordinação, que implica a submissão do trabalhador às ordens e ao poder direutivo do empregador; e a não eventualidade, que se refere à continuidade da prestação dos serviços, afastando a ideia de atividades esporádicas ou ocasionais.

4085

3.1 Relação de emprego e seus elementos configuradores

A relação de emprego, conforme Martins (2012), caracteriza-se por um dever recíproco de fidelidade e comprometimento patrimonial entre empregado e empregador. De um lado, o trabalhador oferece sua força de trabalho — por meio da prestação de serviço — em troca de uma remuneração que assegure sua subsistência; de outro, o empregador disponibiliza seu capital e assume o compromisso do pagamento salarial.

Nessa perspectiva, os artigos 2º e 3º da CLT dispõem que empregador é a “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”; enquanto empregado é, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Definir a natureza jurídica da relação entre as partes é essencial para analisar a existência ou não do vínculo empregatício. Nesse sentido, Martinez (2019), afirma que:

A relação de emprego é caracterizada pela necessária cumulação de alguns elementos. São, portanto, configuradores dessa especial relação a conjunção dos seguintes elementos: Pessoalidade, Onerosidade, Não Assunção (pelo prestador) dos Riscos da Atividade do Tomador de Serviços, Duração Contínua ou não Eventual, Subordinação (Martinez, 2019, p. 255).

Com base nesse critério, a presença cumulativa desses elementos — sintetizados no mnemônico *SHOP* — constitui a base estrutural para o reconhecimento de vínculo empregatício e das obrigações legais que dele decorrem.

Nesse sentido, a *subordinação* manifesta-se pela “autoridade” (grifos nossos) hierárquica do empregador, que determina como, onde e quando a atividade deve ser executada, coordenando e organizando a execução dos serviços (Martinez, 2019). Martins (2012, p. 101) complementa: “O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador”.

A *habitualidade*, ou não eventualidade, refere-se à prestação contínua e duradoura do serviço. Conforme Manus (*apud* Valentim, 2019), “a existência do contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços de forma contínua, gerando, em ambas as partes, a expectativa dessa prestação”. Assim, há uma previsibilidade quanto à repetição de serviço, tanto o prestador quanto o tomador esperam que a atividade se repita regularmente, com certa previsibilidade (Martinez, 2019). 4086

A *onerosidade* está relacionada ao caráter retributivo da relação, isto é, à contraprestação pecuniária pelo serviço prestado. O trabalhador entrega sua força de trabalho em troca de salário, o que reafirma o aspecto oneroso do vínculo. Martins (2012, p. 101) esclarece: “O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados”.

Por fim, a *pessoalidade* diz respeito ao princípio do *intuitu personae*: o serviço deve ser executado exclusivamente pela pessoa contratada, sem possibilidade de substituição. Trata-se de uma obrigação personalíssima e infungível. Nesse sentido, Martinez (2019, p. 244), observa: “Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado”.

Vê-se, então, que a relação de emprego é reconhecida quando presentes, de forma cumulativa, os elementos caracterizadores definidos pela doutrina e pela legislação trabalhista: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Esses critérios permitem distinguir o vínculo empregatício de outras formas de prestação de serviço, como o trabalho autônomo ou

eventual. A ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza a relação de emprego, afastando os direitos assegurados pela CL).

3.2 Trabalho autônomo

Segundo Martinez (2019, p. 234), (*a autonomia tem etimologia grega autós, “por si próprio”, “de si mesmo”*) o trabalhador autônomo é aquele que regula sua forma de trabalho, tempo e modo de execução, sendo ele o próprio idealizador. Ou seja, é quem estabelece as regras para o oferecimento do seu serviço: concebe a regra da prestação de serviço, e o tomador apenas a ela se submete. O autônomo pode alterar os procedimentos de concretização dos objetivos pessoais sem necessitar prestar satisfações a quem quer que seja. Ao contrário do anterior, o trabalhador autônomo não é subordinado; assim, é o próprio prestador de serviços quem define, tornando-se um “empresário de si mesmo”.

Nessa acepção, para caracterização do trabalhador autônomo, “os elementos da relação de emprego, em especial, a subordinação jurídica, não podem estar presentes, sob pena de descaracterização do trabalho autônomo e estabelecimento do vínculo empregatício” (Valentim, 2019, p. 60).

Segundo a Lei nº 5.890/1973, art. 4º, alínea “c”, considera-se trabalhador autônomo 4087 aquele que exerce, de forma habitual e por conta própria, uma atividade profissional remunerada. A norma inclui nessa categoria os prestadores de serviços a diversas empresas, independentemente de estarem ou não vinculados a sindicatos, bem como os trabalhadores que atuam de maneira eventual, sem vínculo empregatício, ainda que com remuneração por tarefa ou mediante recibo. Essa definição reforça a ideia de que o trabalhador autônomo possui liberdade na organização de sua atividade e não está subordinado juridicamente a um empregador, distinguindo-se, assim, do empregado tradicional (Brasil, 1973).

Nessa acepção de juridicidade, conforme Delgado (2019, p. 397), “autonomia é conceito antitético ao de subordinação”, a presença da subordinação, em uma relação supostamente autônoma — sendo esta o fator essencial para distinguir a relação de emprego do trabalho autônomo — estando presente a subordinação, não se pode falar em autonomia. Portanto, a subordinação retira do trabalhador a liberdade de organização de sua atividade, o que é incompatível com a essência do trabalho autônomo. Assim, reconhecer a existência de subordinação em uma relação contratual é admitir a existência de vínculo empregatício, com todas as consequências legais decorrentes.

3.3 Uber, “autonomia” do trabalhador por plataforma

Com as diversificações das formas de trabalho, a *uberização*¹¹ — um fenômeno que vai além da atuação exclusiva da empresa Uber¹² — tem se configurado como um dos principais desafios da contemporaneidade, especialmente com o avanço das novas modalidades laborais mediadas por plataformas digitais.

Nesse sentido, Antunes (2020, p. 11) define a *uberização* como “um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviço’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.”

Sob essa perspectiva, o “Uber” é o trabalhador que, por meio de um aplicativo, conecta-se aos usuários, sendo o próprio sistema responsável por coordenar e organizar as corridas, enquanto o trabalhador executa o serviço de transporte. Segundo Gauthier (apud Pires, 2019, p. 36), esse modelo teria surgido a partir de um grande exército de reserva de trabalhadores desempregados e sem perspectivas — “que não se encontram, ou nunca se encontraram, enquadrados em uma relação de emprego” —, o que contribuiu para o surgimento e a expansão do trabalho por aplicativo.

Atualmente, essa forma de trabalho encontra-se em um limbo jurídico, marcado pela indefinição quanto à existência — ou não — de subordinação e de vínculo empregatício.

4088

Ilan Souza (2023, p. 237), em sua tese *Dirigindo Uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia*, afirma a presença da subordinação — sendo o ponto de partida inicial, e “pouco ou quase nada se alterou no último século” em relação ao trabalho subordinado —, frente a plataforma que se apresenta com vastos poderes de regulamentação e comandos, coordenando globalmente os trabalhadores a receber tarefas, no monitoramento com guias e dados algorítmicos, com consequentes punições quando não feito da maneira titulada pela plataforma, clássica subordinação tradicional. O autor (2023, p. 250) comprehende: “a uber atua com uma estratégia de gestão estimulando um falso empreendedorismo que esconde uma relação de emprego – ocultação”.

Sendo assim, trata-se de uma “fumaça de autonomia”, disfarçada de heteronomia, que:

¹¹ O termo *uberização*, símbolo da exploração do trabalho no século XXI, [...] trata-se de uma tendência global da informalização do trabalho, consolidando a transformação dos trabalhadores em trabalhadores just-in-time, ou seja, os trabalhadores são reduzidos a um fator de produção, devendo estar inteiramente disponíveis ao trabalho, mas não são remunerados por isso (Abílio, apud Fernandes, 2024).

¹² A Equipe Uber é uma empresa de tecnologia que, por meio de sua plataforma, oferece aos motoristas “parceiros” mais oportunidades de ganhar dinheiro, conectando-os de forma fácil e descomplicada a usuários que desejam se deslocar pela cidade (Equipe Uber, 2024).

[...] em lugar de “ordem”, passaram a falar em “orientação”; em vez de “satisfações ao empregador”, começaram a referir as “expedições de relatório”, em lugar de “cumprimento de horário de trabalho” preferem referenciar a “pontualidade profissional”. Falsos autônomos — quando isso é o caso — mantêm-se claramente subordinados, mas, para garantir a continuidade dos seus serviços, afirmam-se plenamente independentes (Matinez, 2019, p. 236).

Dessa forma, a Uber utiliza esses métodos para “camouflar” a relação de emprego e, ao mesmo tempo, caracterizar a relação de trabalho como “autonomia”. É visível o *dispotismo* presente na plataforma, que “promove uma enxurrada de comandos e imperativos patronais que visam exercer o poder de mando, sob os eufemismos de orientações, instruções ou dicas; exerce um intenso monitoramento de todas as atitudes dos motoristas”. Ou seja, a característica do elemento subordinação está presente na relação da Uber com o motorista de aplicativo, onde, conforme Porto (*apud* Souza, 2023, p. 251-252), “a subordinação de hoje é também captura da subjetividade dos próprios subordinados. A subordinação que se encontra embutida na subjetividade dos trabalhadores da atualidade está expressa, no caso das plataformas digitais, no que se intitula de incentivismo”.

4089

O autor materializa o elemento subordinação e derruba a falácia do trabalhador com autonomia, além da constatação evidente de que a Uber ordena locais de maior concentração de passageiros, fornece diretrizes de retirada de locais com baixa demanda, define o valor de cada corrida — o motorista tem, de fato, autonomia para regular seu próprio trabalho? Que tipo de autonomia é essa? —, impõe punições e proibições na plataforma e, por consequência realiza o desligamento do motorista sem direito à ampla defesa e contráratorio (idem, 2023, p. 280).

Nesse contexto, outros requisitos também estão presentes, tais como: Habitualidade, na qual *obreiro por plataforma* exercer de forma contínua o exercício trabalhista e não eventual, caracterizando-se tal serviço *exclusivamente* para a plataforma Uber, em constante transporte de passageiros; Onerosidade, caracterizada pela prestação de serviço do motorista com o intuito de receber valor pecuniário. Ou seja, o “obreiro por plataforma” acessa o aplicativo com o objetivo de obter lucro para sua subsistência, e a plataforma permite esse acesso em troca da utilização e entrega de serviço de transporte, evidenciando, assim, a onerosidade; e a Personalidade, imbutida na exclusividade do motorista de aplicativo logado na plataforma, sendo este ato configurador de prestação personalíssima e infugível.

Ilan (2023) assim comprehende:

Além da subordinação materializada no poder punitivo, a não-eventualidade apresenta-se como outro elemento fundamental para caracterizar a relação de emprego. O caráter não eventual do trabalho de motoristas de aplicativo estaria presente no fato da atividade da categoria se identificar com a teoria dos fins do empreendimento (transporte de passageiros). Também se observa um trabalho contínuo (Brasil, 2015b) e não-eventual de motoristas por longos períodos, além da constatação de situações em que o vínculo empregatício se dá com apenas uma plataforma digital (exclusividade), outra faceta do critério da não-eventualidade. O serviço de transporte é executado principalmente em benefício da Uber (alienidade) e deve ser realizado pessoalmente pelo motorista (pessoalidade). Há pagamento periódico da remuneração destinada aos motoristas (onerosidade), com frequência semanal ou diária, sendo a principal fonte de renda para a grande maioria dos trabalhadores, inclusive com a existência inusitada de determinados valores repassados pela plataforma que não guardam qualquer relação com os valores cobrados dos passageiros, como os prêmios pelas missões cumpridas, preços dinâmicos ou comissões de recrutamento (Souza, 2023, p. 280)

Com esse objetivo, o autor demonstra em sua tese os requisitos cumulativamente presentes na relação entre a Uber e o trabalhador por aplicativo, caracterizando uma relação de emprego, e não de autonomia. Afirma ainda que, estando presentes os demais requisitos da relação de emprego — como pessoalidade, onerosidade e não eventualidade/habitualidade — “não há empecilho jurídico para que se reconheça a existência desse contrato de trabalho” (idem, 2023, p. 249).

4 LEGISLAÇÃO

4090

Com a chegada da Indústria 4.0, surgiram novas formas de prestação de serviços subordinado, acompanhadas de debates jurídicos sobre a necessidade de sua regulamentação. Com esse objetivo, o Governo Federal instituiu, em 1º de maio de 2023, o Decreto nº 11.513/2023, criando um Grupo de Trabalho (GT) para desenvolver uma proposta de regulamentação das atividades realizadas por plataformas digitais, abrangendo transporte de bens, pessoas e outros serviços. Após meses de trabalho, o Presidente da República apresentou o PLP 12/2024, que propõe regulamentar exclusivamente a relação de trabalho dos motoristas de aplicativos, deixando de fora os entregadores, considerados os trabalhadores mais vulneráveis nesse modelo de negócio.

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), pretende regular as relações de trabalho nas plataformas digitais, tenta enfrentar uma crescente informalidade do trabalho. Porém, salienta-se que o projeto não tem um tratamento adequado para uma das centrais problemáticas da uberização, por assim dizer. Sendo assim, o PLP 12/2024, é o suficiente para garantir e proteger os direitos trabalhistas, respeitando a Consolidação das Leis Trabalho e aos direitos fundamentais do trabalhador sem ferir as regulamentações já existentes e protegidas por lei?

Nesse contexto, o PLP 12/2024 oferece algumas garantias, como o direito à transparência nas relações contratuais e o pagamento de uma remuneração mínimas. No entanto, muitos outros elementos — inclusive essenciais — ainda parecem ausentes. Os autores do texto que busca “regularizar” a relação de trabalho não asseguram aos trabalhadores de aplicativo que utilizam veículos de quatro rodas os direitos fundamentais, como proteção social, férias, 13º salário, aviso prévio e limite de jornada, o que se torna um “estímulo para a empresa caminhar em direção ao piso na sua estratégia de margem de lucro, o que pode tornar a situação do trabalhador pior”.

Nessa perspectiva, Antunes (2024) afirma:

Foi esse embuste que o PLP 12 abraçou ao parir “uma criança nova no mundo do trabalho”: sem férias, sem 13º salário, sem descanso semanal, sem jornada regulamentada, sem FGTS, sem reconhecer os direitos mínimos das mulheres que nem sequer podem engravidar etc. Estarrece (ou terá sido proposital?) o completo desconhecimento (ou desconsideração) do cenário existente em outras partes do mundo (Antunes, 2024, p.14).

Assim, o autor critica duramente a regulamentação/desregulamentação dessa forma de trabalho, que não garante sequer os direitos mínimos e fundamentais já assegurados pela legislação. Em outras palavras, o projeto legaliza a desregulamentação, ignorando a subordinação e o assalariamento inerentes ao trabalho em plataformas. A intenção, segundo a crítica, seria legalizar uma situação de desproteção jurídica, ao invés de garantir seus direitos — proteger da precarização e a fragilidade dos motoristas de aplicativos (Antunes, 2024, p. 9). Noutro giro, no tópico anterior foram apresentados os elementos que caracterizam a relação entre as plataformas e os motoristas como uma relação de emprego subordinado.

O trabalho mediado por plataformas digitais tem ocupado um espaço crescente no mercado brasileiro. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), no quarto trimestre de 2022, cerca de 1,49 milhão de pessoas atuavam em aplicativos de serviços, representando aproximadamente 1,5% da população ocupada no setor privado. Esse dado reforça a necessidade de estabelecer um marco regulatório que assegure direitos e garantias para esses trabalhadores no contexto do capitalismo de plataforma. Apesar de não reconhecer o vínculo empregatício tradicional, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o projeto incorpora elementos que dialogam com o Direito do Trabalho, ao mesmo tempo em que diverge de seus fundamentos estruturais em diversos aspectos.

Vale ressaltar o entendimento de Marcelo Mattos quanto à percepção da força de trabalho na era de máquinas a vapor até o “maquinico-funcional-digital”, evidencia-se o seguinte:

Um cadáver domina a sociedade – o cadáver do trabalho. [...] a produção de riqueza desligou-se cada vez mais da utilização de força de trabalho humano – numa escala até há poucas décadas apenas imaginável na ficção científica. Ninguém pode afirmar com seriedade que este processo voltará a parar, e muito menos que possa ser invertido A venda dessa mercadoria que é a força do trabalho será no século XXI tão promissor como foi no século XX a venda de diligências (Mattos, 2019, p. 98).

Mattos, nos auxilia a entender que com a chegada da indústria 4.0 (tecnologias e maquinção eletrônica), a sociedade ainda está voltada para a venda da força de trabalho, mas não em produções manuais, ao contrário, este cenário é irreversível nos tempos atuais. A dependência decai para as tecnologias e maquinção eletrônica, permitindo um ganho de produtividade inimaginável, revertido em diminuição de custos, o que possibilitou um aumento de taxa de “mais valia” mantida sobre os trabalhadores e, portanto, dos lucros empresariais (Pinto, 2007, p. 35).

Além dos desafios para garantir direitos trabalhistas na uberização, há o risco de que esse modelo precário se amplie para outras categorias profissionais. Motoristas e taxistas, por exemplo, têm migrado para o trabalho por aplicativos, demonstrando a expansão dessa lógica para áreas antes reguladas por vínculos formais. Privitali e Fagiane (*apud* Antunes, 2020) destacam que a Indústria 4.0, com sua estrutura de terceirização via plataformas digitais, já impacta também os profissionais da educação. Professores vêm sendo incorporados a plataformas de cursos e aulas particulares, o que transforma a aprendizagem em mercadoria, reforça a ideia de ineficiência da escola tradicional e contribui para a precarização do trabalho docente e a desvalorização da educação formal (Antunes, 2020). 4092

Conforme análise de Cristina Hiassl, o exemplo europeu serve como parâmetro crítico ao Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12), atualmente em tramitação no Brasil. A autora compara a proposta brasileira com a legislação e jurisprudência de diversos países europeus, destacando que o PLP 12, ao classificar os motoristas de aplicativo como trabalhadores autônomos, os exclui da maior parte das proteções previstas na legislação trabalhista. Tal abordagem, segundo Hiassl, representa um retrocesso frente às tendências europeias, que vêm adotando medidas mais abrangentes e protetivas voltadas aos trabalhadores das plataformas digitais.

A análise de diversas decisões judiciais sobre o vínculo empregatício em dezoito países, até fevereiro de 2024, demonstra a crescente complexidade e importância das disputas trabalhistas no contexto da economia de plataformas. Com a expansão do trabalho classificado como autônomo, torna-se cada vez mais urgente assegurar mecanismos eficazes de proteção aos

direitos dos trabalhadores, bem como estabelecer critérios jurídicos claros para o reconhecimento de vínculos empregatícios compatíveis com as novas dinâmicas laborais.

Segundo Antunes (2024), os cenários internacionais de proteção apresentam realidades contrastantes. Em países como a Turquia, por exemplo, os motoristas são responsáveis por definir seus próprios horários e períodos de descanso, arcando integralmente com os riscos financeiros e os custos operacionais do serviço. Essa diversidade de modelos ao redor do mundo evidencia a urgência de se construir, no Brasil, um marco regulatório que compreenda a complexidade das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais e assegure garantias mínimas de proteção aos trabalhadores inseridos nesse contexto.

A realidade do trabalho mediado por plataformas digitais exige uma ruptura com os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho. Não se trata apenas de adaptar normas já existentes, mas de compreender a emergência de uma nova lógica produtiva que transforma os vínculos, os modos de controle e a própria experiência do labor. O PLP 12/2024, ao tentar normatizar essas relações por meio da ficção do “autônomo por plataforma”, acaba por legitimar a precarização ao invés de enfrentá-la.

É necessário, portanto, que o legislador avance no sentido de incorporar os elementos estruturais da relação de emprego presentes no cotidiano dos motoristas por aplicativo, como o controle de metas, a vigilância algorítmica e a ausência de autonomia real sobre a atividade exercida (Souza, 2023). Esses elementos não apenas desafiam a caracterização tradicional do trabalho autônomo, como revelam um novo tipo de subordinação – sutil, descentralizada, porém profundamente coercitiva.

A experiência internacional tem mostrado que há alternativas possíveis e mais justas. O reconhecimento do vínculo empregatício em decisões judiciais na Espanha, Itália e Reino Unido evidencia uma tendência de responsabilização das plataformas e reafirma a centralidade da proteção trabalhista, mesmo diante da modernização dos meios de produção (Hiessl (2024).

Portanto, a conclusão inevitável é que o PLP 12/2024, tal como está redigido, não responde de forma satisfatória à complexidade do trabalho por plataforma. Em vez de estabelecer um marco regulatório protetivo e coerente com os princípios constitucionais, a proposta atual consolida um modelo de exploração disfarçado de modernidade. O enfrentamento da uberização, enquanto fenômeno social, econômico e jurídico, exige coragem legislativa, sensibilidade política e compromisso ético com a valorização do trabalho humano.

CONCLUSÃO

A partir da análise desenvolvida neste artigo, evidencia-se que a uberização não é um simples reflexo das transformações tecnológicas, mas uma manifestação concreta do aprofundamento da precarização das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo. O discurso da autonomia esconde um sistema de gestão sofisticado, baseado no controle algorítmico, na vigilância constante e na exclusão dos trabalhadores das garantias mínimas previstas na legislação trabalhista brasileira.

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, embora tenha surgido com o intuito de regulamentar esse novo modelo de trabalho, mostra-se insuficiente ao não reconhecer a essência da relação de emprego existente entre os motoristas e as plataformas digitais. Ao não incorporar os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, como a subordinação, a habitualidade e a onerosidade, o projeto contribui para a institucionalização de uma nova forma de informalidade, camuflada sob o rótulo de “trabalho autônomo”.

Verifica-se, ainda, que a tentativa de legalizar esse novo modelo sem garantir os direitos mínimos já conquistados historicamente representa um retrocesso no campo do Direito do Trabalho. A ausência de proteção social, de representação sindical efetiva e de mecanismos de negociação coletiva agrava a vulnerabilidade dos trabalhadores de plataforma, os tornando ainda mais expostos à lógica de mercado que prioriza a maximização do lucro em detrimento da dignidade humana.

4094

Neste cenário, é urgente uma reavaliação crítica do marco normativo proposto. A legislação precisa evoluir no mesmo ritmo das transformações tecnológicas, mas sem abandonar os fundamentos éticos e jurídicos que sustentam a justiça social. O desafio contemporâneo é justamente equilibrar a inovação digital com a preservação dos direitos fundamentais do trabalho, garantindo segurança jurídica e bem-estar a quem sustenta a engrenagem do serviço.

Diante de todas essas constatações, é possível afirmar que o enfrentamento à uberização demanda um posicionamento político e jurídico firme, capaz de superar o discurso da modernidade para efetivar uma regulação comprometida com a equidade. O trabalho por plataforma não pode permanecer em um limbo legal, tampouco ser legitimado como exceção. É preciso dar visibilidade às condições reais desses trabalhadores e promover sua plena inclusão no ordenamento jurídico protetivo.

Compreender a uberização como fenômeno complexo, que afeta não só a economia, mas também a estrutura social e a subjetividade dos trabalhadores, é essencial para a construção de

um Direito do Trabalho do século XXI: um direito que não se limite a reconhecer mudanças, mas que seja capaz de transformá-las em oportunidades de justiça, inclusão e cidadania.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time.** 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 15 de jun. 2025.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade:** o espírito do toyotismo na era do capitalismo. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

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

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação Das Leis Do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. **Lei Nº 5.589, de 8 de junho de 1973.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5890.htm>. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Projeto de lei complementar 12/2024, de 5 de março de 2024.** Câmara dos Deputados do Brasil. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243> Acesso em: 01 dez. 2024. 4095

CAMILLO, Eliane Juraski; MOURA, Dante Henrique. **Trabalho, Capitalismo e Classe Trabalhadora: do taylorismo-fordismo ao toyotismo uberizado.** Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 30, n. 3, p. 17-31, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/29157/29774>>. Acesso em: 30 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr. 2019.

EQUIPE UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** Uber Newsroom, 12 ago. 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 01 dez. 2024.

FERNANDES, Daviton Gurgel Guerra. **Subordinação ou autonomia?: O PLP 12/2024 e a tentativa de regulamentação da atividade de motorista por plataforma no Brasil.** 2024. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/items/dif35ac7-764c-4660-a3a7-7f1936ebe217>>. Acesso em: 29 mar. 2025

GOUNERT, Thomas. **fordismo e toyotismo:** na civilização do automóvel. 1 ed. São Paulo: Boitempo. 1999.

HIESSL, Christina. Jurisprudência sobre a classificação de trabalhadores de plataforma: análise comparativa entre países europeus e conclusões provisórias. In: Antunes, Ricardo (coord.)

Trabalho em Plataformas: regulamentação ou desregulamentação. São Paulo: Boitempo. 2024. p. 39-138.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2019.

MATINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. - São Paulo : Adas, 2012.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A Classe Trabalhadora: Marx ao nosso tempo**. 1 ed. São Paulo: Boitempo. 2019.

MONTAÑO, Carlos. DURIGUETTO, Maria Lúcia. Estado, Classe e Movimento Social. 1 ed. São Paulo: Cortez, 2010.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo, toyotismo**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular. 2007.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de Transportes e Controle por Algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (Pós-graduação em Direito) - Universidade Federal de Minas Gerais, 2019. Disponível em: < https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRSBCDEMA/1/disserta_o_de_mestrado_elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf >. Acesso em: 25 nov. 2024.

SILVA, Alessandre da. Nunes, Alexandre dos Santos. Ottiani, Ana Paula. **Origem E Evolução Das Relações De Trabalho No Brasil**. 4096 Disponível em: < https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180813144154.pdf > Acesso em: 26 mai. de 2025.

SOUZA, Ilan Fonseca de. **Dirigindo Uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia**. Dissertação (Doutorado) - Universidade Federal do Sul da Bahia. 2023. Tenório, Fernando G. **A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo**. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/7DZRgxs8gXXWKGps4HWZxCQ/> Acesso em; 19 Mar. 2025.

VALENTIM, Leandro Kuster. **Relação de Trabalho por Aplicativos: uma verificação da presença dos requisitos da relação de emprego**. 2019. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFES_85dab786f4dd2bc18c63f9decc74d4e9. Acesso em: 11 jun. 2025.