

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO BACHARELADO

**ISABELA RIBEIRO NASCIMENTO PEREIRA**

**O BRASIL NO UNIVERSO DO GIG ECONOMY: desafios e precarização no trabalho em  
plataformas digitais**

SÃO LUÍS

2024

**ISABELA RIBEIRO NASCIMENTO PEREIRA**

**O BRASIL NO UNIVERSO DO GIG ECONOMY: desafios e precarização no trabalho em plataformas digitais**

Monografia apresentada ao Curso de Direito Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Jaqueline Alves da Silva Demetrio.

SÃO LUÍS

2024

Pereira, Isabela Ribeiro Nascimento.

O Brasil no universo do Gig Economy: desafios e precarização no trabalho em plataformas digitais / Isabela Ribeiro Nascimento Pereira. – São Luís, 2024.

... f

Monografia (Graduação em Direito Bacharelado) – Universidade Estadual do Maranhão, 2024.

Orientadora: Profa. Dra. Jaqueline Alves da Silva Demétrio.

1.Uberização. 2.Precarização no trabalho. 3.Plataformas digitais. I.Título.

CDU: 349.22-057.13

**ISABELA RIBEIRO NASCIMENTO PEREIRA**

**O BRASIL NO UNIVERSO DO GIG ECONOMY: desafios e precarização no trabalho em  
plataformas digitais**

Monografia apresentada ao Curso de Direito  
Bacharelado da Universidade Estadual do  
Maranhão para obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Aprovada em: 23 / 08 / 2024

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente  
 **JAQUELINE ALVES DA SILVA DEMETRIO**  
Data: 04/09/2024 10:13:57-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Profa<sup>a</sup>. Dra. Jaqueline Alves da Silva Demetrio (Orientadora)**  
Doutora em Educação  
Universidade Estadual do Maranhão

Documento assinado digitalmente  
 **GUSTAVO LUIS DE MOURA CHAGAS**  
Data: 04/09/2024 10:27:40-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Prof. Me. Gustavo Luís de Moura Chagas (Examinador)**  
Mestre em Estudos Profissionais Especializados em Educação  
Universidade Estadual do Maranhão

Documento assinado digitalmente  
 **ADRIANA MENDONCA DA SILVA**  
Data: 04/09/2024 16:29:55-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Prof. Me. Andriana Mendonça da Silva (Examinador)**  
Mestre em Educação  
Universidade Católica de Brasília

À minha mãe, Maria da Conceição Monteiro Ribeiro, pelo investimento na minha educação, pelo cuidado, zelo e, sobretudo, pelo exemplo.

“Se o Senhor não edificar a casa, em vão trabalham os que a edificam.”

(Salmos 127,1)

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, pela saúde que dia após dia me concede, pela família onde me fez nascer, pelo cuidado em cada detalhe, pelo amor incondicional, pela proteção e pelas oportunidades.

À minha família, em especial, minha mãe, Concita pelo investimento, pelo cuidado, pela dedicação ao longo da minha vida.

À minha irmã, Gabriela, pela parceria de vida, pela amizade, companhia, pelo incentivo de sempre, por acreditar em mim mais que eu mesma.

Ao meu marido, pela compreensão e paciência em todas as etapas da minha Graduação.

À minha filha, meu maior presente. É por ela também que me dedico a conquistar.

Ao meu pai, pelo apoio e incentivo.

Aos meus irmãos pela confiança a mim depositada.

À Universidade Estadual do Maranhão, instituição querida e honrada, cujos ensinamentos corroboram com minhas realizações pessoais e profissionais.

À Professora Dra. Jaqueline Demetrio, por acreditar em mim, por me incentivar e contribuir com seus ensinamentos para a concretização deste sonho.

A todos os professores da UEMA com quem tive o prazer e a oportunidade de compartilhar conhecimento e vivenciar muito aprendizado.

Aos colegas de graduação pela parceria ao longo de todas as etapas desta Graduação.

A todos os meus amigos e familiares que torcem e vibram comigo a cada novo desafio e conquista.

*“A educação é a arma mais poderosa que você pode  
usar para mudar o mundo”*

(Nelson Mandela)

## RESUMO

O Brasil no universo do gig economy: desafios e precarização no trabalho em plataformas digitais, objeto deste estudo monográfico, visa, como objetivo geral, compreender o fenômeno da Uberização como nova forma de trabalho no mundo digital, bem como identificar suas repercussões no Direito do Trabalho brasileiro e os desafios a serem enfrentados diante deste novo cenário. Em seus objetivos específicos o presente trabalho almeja identificar o processo de transformação das relações de trabalho diante do novo formato digital do labor, bem como apontar os desafios que o Direito do Trabalho brasileiro enfrenta diante da precarização das relações trabalhistas no novo contexto laboral. Ademais, como um de seus fins está analisar o fenômeno da Uberização no Brasil e no Direito comparado, especificamente os países Portugal e Espanha. Tem como aporte teórico e metodológico a pesquisa documental envolvendo normas brasileiras e europeias, e bibliográfica, com contribuições de estudos e pesquisas atuais sobre o problema investigado. Nessa perspectiva, o trabalho centra-se em abordar as nuances da relação de trabalho em plataformas digitais e os desafios enfrentados na garantia de direitos aos motoristas de aplicativo, diante da controvérsia entre autonomia e subordinação jurídica e em estabelecer o direito comparado em normas portuguesas e espanholas, propiciando reflexões nessa modalidade contratual laboral.

**Palavras-chave:** Uberização. Precarização no trabalho. Plataformas digitais

## ABSTRACT

Brazil in the universe of the gig economy: challenges and precariousness in work on digital platforms, the object of this monographic study, aims, as a general objective, to understand the phenomenon of Uberization as a new form of work in the digital world, as well as to identify its repercussions on Labor Law Brazilian work and the challenges to be faced in this new scenario. In its specific objectives, this study aims to identify the process of transformation of labor relations in the face of the new digital format of labor, as well as to point out the challenges that Brazilian Labor Law faces in the face of the precariousness of labor relations in the new labor context. Furthermore, one of its purposes is to analyze the phenomenon of Uberization in Brazil and in comparative Law, specifically the countries of Portugal and Spain. The study's theoretical and methodological contribution is documentary research carried out through legislation relevant to the topic and bibliography, with contributions from current studies and research on the problem investigated. From this perspective, the work focuses on addressing what, in fact, the nuances of the Uberized employment relationship consist of and the challenges faced in guaranteeing the rights of app drivers, given the controversy between autonomy and legal subordination.

**Keywords:** Uberization. Application drivers. Labor law challenges

## LISTA DE SIGLAS

|        |  |
|--------|--|
| ADI    | - Ação Direta de Inconstitucionalidade                                       |
| ANTRAL | - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros |
| ANTRAL | - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros |
| ART    | - Artigo   |
| CEPI   | Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação                                      |
| CF     | - Constituição Federal CRFB/88 – Constituição Federal de 1988                |
| CLT    | - Consolidação de Leis Trabalhistas  |
| CRLV   | Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo                           |
| EC     | - Emenda Complementar  |
| IPEA   | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada                                     |
| STF    | - Supremo Tribunal Federal   |
| TRT    | - Tribunal Regional do Trabalho  |

## SUMÁRIO

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1</b>   | <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>10</b> |
| <b>2</b>   | <b>O MOTORISTA DE APLICATIVO E O TRABALHO NAS PLATAFORMAS.....</b>               | <b>12</b> |
| <b>2.1</b> | <b>Gig economy e as transformações nas relações de trabalho.....</b>             | <b>15</b> |
| <b>2.2</b> | <b>O motorista “parceiro” e a precarização do trabalho.....</b>                  | <b>19</b> |
| <b>3</b>   | <b>OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO PÁTRIO.....</b>                            | <b>22</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Breve análise da jurisprudência de Portugal e Espanha acerca do tema.....</b> | <b>29</b> |
| <b>4</b>   | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>33</b> |
|            | <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>35</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é dinâmico, reconfigura-se e traça novas diretrizes. O mundo digital trouxe, dentre outras novidades, um contexto laboral distinto daquilo que já se conhecia sobre relação de trabalho e emprego.

Nessa perspectiva se origina a temática deste estudo, centrada em uma dessas reconfigurações do trabalho, qual seja, a uberização e os desdobramentos dela decorrentes. Isto porque nessa modalidade, há uma transfiguração do trabalho assalariado em “prestação de serviços” o que impacta diretamente em uma exclusão da legislação que trata de proteger o trabalhador.

A escolha do tema origina-se da reflexão acerca da atividade dos motoristas de aplicativo e a controvérsia que existe entre autonomia e subordinação para caracterizar o serviço prestado por esses trabalhadores.

É relevante o estudo por abordar a necessidade do amparo jurídico para essa nova forma de labor bem como a necessidade de se criar segurança jurídica sobre o tema, tendo em vista que não há ainda uniformidade nas decisões judiciais sobre a questão.

Diante desse novo contexto em que o Direito do Trabalho brasileiro se apresenta completamente diverso do modelo tradicional de relação trabalhista, surgem inúmeros desafios que vão desde a necessidade de regulamentação do novo labor, até a necessidade de criar mecanismos de correção das violações de normas trabalhistas pátrias já existentes.

Nessa perspectiva, este estudo tem por objetivo geral, compreender o fenômeno da Uberização como nova forma de trabalho no mundo digital, bem como identificar suas repercussões no Direito do Trabalho brasileiro e os desafios a serem enfrentados diante deste novo cenário.

Por objetivos específicos, analisar o trabalho do motorista de aplicativo e suas especificidades no Direito do Trabalho brasileiro e observar os aspectos conflituosos sobre o binômio subordinação *versus* autonomia deste trabalhador.

No Direito brasileiro, pretende-se identificar o processo de transformação das relações de trabalho, bem como apontar os desafios que o Direito do Trabalho pátrio enfrenta diante da precarização das relações trabalhistas no novo contexto laboral.

Visa, ainda, este estudo, compreender o amparo jurídico do direito comparado em países como Portugal e Espanha para análise de referência, visto que pode servir de paradigma ao direito pátrio.

Desse modo, o presente estudo é realizado mediante levantamento bibliográfico e de cunho documental, na medida em que inclui pesquisas em leis e jurisprudência nacionais e, no que se refere ao direito comparado, a legislação e jurisprudência internacional, bem como autores de relevância jurídica para o desenvolvimento desta pesquisa.

A presente pesquisa é dividida em quatro capítulos, incluindo introdução e considerações Finais. No segundo capítulo, trataremos sobre os motoristas de aplicativo nas plataformas digitais, buscando compreender o conceito da nova relação, bem como a atuação desse motorista, a partir dos conceitos da dialética entre subordinação e autonomia.

Ainda no segundo capítulo, verificar-se-á como se dá o serviço nas plataformas, desde a forma de cadastro até o pagamento feito por ela, para que se compreendam as nuances da subordinação jurídica presentes na atividade.

Discute-se, ainda, no capítulo dois, a conotação dada ao “motorista-parceiro” e a precarização do trabalho decorrente desse processo flexibilizador que alça o trabalhador à condição de empreendedor e não, de empregado.

Nesse mesmo capítulo, há um subtópico que tratará sobre o termo *Gig economy* para caracterizar as novas formas de trabalho, seu conceito e suas repercussões. Será explicitada a subordinação jurídica em oposição ao discurso da autonomia para determinar a ocorrência da relação de emprego entre motorista e empresa.

O capítulo terceiro tratará sobre os desafios do Direito do Trabalho pátrio no tratamento do tema. Nesse sentido, serão analisadas algumas decisões judiciais relevantes sobre a questão, para verificar a dificuldade de uniformização de entendimentos e a celeuma gerada em decorrência das inúmeras divergências dentro dos Tribunais regionais e Superior do Trabalho.

O capítulo três também abordará como o STF tem se posicionado diante da questão, em especial as decisões que de têm tomado, em certa forma, esvaziando as competências da Justiça do Trabalho sobre o tema.

No quarto capítulo serão feitos levantamentos sobre como o Direito internacional, restrito a Portugal e Espanha, têm compreendido a relação jurídica existente entre motoristas de aplicativo e plataforma.

Por fim, concluiremos o estudo proposto, tendo em vista compreender como, de fato, ocorre a relação entre motorista de aplicativo e empresa gerenciadora de plataforma e os desafios apresentados com possibilidade de precarização laboral no contexto normativo atual.

## 2 O MOTORISTA DE APLICATIVO E O TRABALHO NAS PLATAFORMAS

A evolução tecnológica fez surgir novos tipos de trabalho, dentre eles, o trabalho do motorista por aplicativo. Em síntese, o trabalhador atua conectado a uma plataforma digital, que presta um serviço de transporte mediante demanda de usuários igualmente conectados.

A atuação do motorista uberizado, assim comumente chamado em referência à principal plataforma de tecnologia nesse setor, qual seja, UBER, aumentou no Brasil a partir de 2015, num contexto de crise política e financeira no país, conforme Relatório IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada): “Os dados anuais completos mais recentes, de 2015, e outros provisórios, de 2016, revelam um ambiente econômico insustentável, com impactos sociais desastrosos: alta taxa de desemprego, queda da massa salarial e no rendimento real das famílias”.

Num contexto de crise institucional, somada à Reforma de 2017, que flexibilizou determinadas normas trabalhistas, o serviço uberizado ganhou força, como alternativa ao desemprego ou como fonte complementar de renda. Após a pandemia de COVID19, que demandou alterações de rotina no mundo laboral, principalmente pelo aprimoramento no uso de tecnologias, o processo de uberização continuou a galgar maiores proporções ainda.

As plataformas digitais ficaram cada vez mais presentes na vida das pessoas, fazendo parte de contextos de trabalho, estudo, lazer, etc. Segundo Nick Srnicek (apud Kalil (2020, p. 38) “Afirma que as plataformas são infraestruturas digitais que permitem dois ou mais grupos interagirem, colocando-se como intermediárias que conectam diversos usuários, como consumidores, anunciantes, prestadores de serviços, produtores e fornecedores”.

Restringindo-se ao objeto desse trabalho, as plataformas são utilizadas por motoristas previamente cadastrados que recebem a oferta de corridas de acordo com os parâmetros distributivos estabelecidos pelo algoritmo. Para realizar o cadastro, o motorista deve seguir as orientações referentes à documentação, veículo, segurança, entre outros, que estão disponíveis no site da empresa que gerencia a plataforma.

Para exemplificar, segundo informações retiradas do site da empresa UBER, na realização do cadastro, o motorista precisa enviar cópia de sua Carteira Nacional de Habilitação, com a observação “exerce atividade remunerada”. Depois disso, há uma triagem chamada de “elegibilidade”, feita com base nos dados enviados da CNH do motorista, para aprovar ou não sua adesão.

Ainda, segundo consta na página oficial da empresa, após a aprovação, o motorista precisa fazer o envio do CRLV (Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo) do carro que será utilizado para a prestação do serviço. Na mesma página, o motorista deve verificar as especificações que o veículo deve ter para que seja autorizado a realizar o trabalho. Devem ser observados requisitos como: veículo cuja fabricação não excede 10 anos, 4 portas, 5 lugares, ar condicionado.

Para a realização da atividade, o motorista deve se conectar à internet por meio do celular, *logar* o aplicativo e aguardar os chamados para a viagem. Os chamados são feitos utilizando-se o serviço de geolocalização realizado pela plataforma por meio de algoritmo, que conecta os usuários aos motoristas mais próximos.

O motorista é levado pelo GPS até o local de destino e recebe o pagamento com base no cálculo feito pelo algoritmo, que leva em consideração o preço-base (tempo e distância), taxa operacional e horários e regiões de maior movimento. Os ganhos são transferidos para a conta bancária do motorista ao final de cada semana ou de cada viagem, de acordo com a forma escolhida para recebimento.

A plataforma também exige que o motorista contrate o seguro por ela fornecido para casos de morte acidental, invalidez permanente total ou parcial por acidente, despesas médicas, hospitalares e odontológicas.

Após a realização de cada viagem, o motorista é avaliado pelo usuário. Essa avaliação, associada às taxas de aceitação (quantidade de aceites e recusas de corridas pelo motorista), é utilizada numa política de sanções e bonificações por parte da empresa, que pode causar, inclusive, o desligamento do motorista.

Vencida a breve apresentação do trabalho plataformizado e da atividade do motorista, a grande questão que se coloca sobre essa forma de labor é: Qual seria, de fato, a verdadeira e real caracterização do motorista de aplicativo, na medida em que há aspectos que podem conectá-lo ao profissional autônomo e há aspectos que o assemelham ao empregado? É nesse sentido que o presente trabalho busca dar sua contribuição.

Vê-se, inicialmente, necessário observar os conceitos e nuances dos dois tipos de trabalhador que geram tal debate, quais sejam autônomos e empregados, segundo as normas disponíveis e vigentes no país, bem como a análise doutrinária.

O art. 3º da CLT dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ora, há claros cinco requisitos, bastante consolidados, para caracterizar a relação de emprego, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Pessoa física indica, como se pressupõe, que o trabalho seja realizado por uma pessoa natural. Por pessoalidade, entende-se que é aquela pessoa e não outra que deverá prestar o serviço para o qual foi contratado.

Por habitualidade compreende-se que o trabalho empregado não é algo que será realizado eventualmente, ao contrário, exige frequência e continuidade. A onerosidade diz respeito à remuneração que será paga em justa contraprestação ao serviço realizado.

Por fim, a subordinação jurídica está associada ao controle e comando por parte do empregador. Quanto aos elementos da relação de emprego é importante ressaltar que a ausência de qualquer um desses requisitos já não a caracteriza como tal.

Em sentido contrário, o trabalhador autônomo, segundo Bezerra Leite (2024, p.98): “[...] como o próprio nome está a dizer, não é subordinado. Logo, ainda que preste o serviço de forma pessoal, onerosa e não eventual, não estará sob a tutela direito do trabalho”.

O trabalho autônomo é, portanto, aquele desempenhado com base no exercício da livre iniciativa, cumprindo os requisitos da autogestão e auto-organização, não se submetendo, assim, a controle de outrem. Segundo o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017, p.373):

Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar.

É exatamente nessa antítese entre autonomia e subordinação que reside a complexidade da relação entre motorista de aplicativo e a empresa gestora da plataforma.

Isso porque, as empresas compreendem que não exercem controle sobre os trabalhadores, pois levam em consideração a “flexibilidade” existente em relação a jornada de trabalho.

Segundo Renan Kalil (2020, p. 103), “os trabalhadores são classificados como autônomos, pois, de acordo com as empresas, há liberdade de planejamento dos horários de trabalho”.

Para Fausto Siqueira Gaia (2022, p.164), a subordinação “traz em si um importante elemento para a caracterização do liame empregatício, que é a limitação da vontade e da autonomia do trabalhador àquele que é beneficiário do uso da força de trabalho alheia”.

Por este conceito, depreende-se que a subordinação jurídica pressupõe um trabalhador dependente, com atuação limitada, submetido ao modo de organização e supervisão do empregador, não tendo liberdade para determinar forma, espaço, tempo e condições de reali-

zação das tarefas, característica plenamente observada no âmbito da relação de emprego.

A perspectiva clássica da subordinação foi ampliada num primeiro momento, quando do crescimento da atividade intelectual. Isso porque, diferente do modelo taylorista/fordista, baseado na hierarquia rígida e na realização de atividades mecânicas da produção, o trabalho intelectual pressupõe uma maior autonomia sobre o conteúdo da prestação, mas continua sob o controle do ponto de vista das condições dela.

Noutro aspecto, a mitigação da subordinação também se deu em momento posterior, com a descentralização do trabalho, bem como as atividades realizadas no domicílio do trabalhador. Isto porque, apesar de realizado fora da empresa, o empregador ainda controla a qualidade, a quantidade e o tempo da prestação do serviço.

É imprescindível, portanto, que haja uma remodelação do conceito de subordinação jurídica, sob pena de se deixar várias modalidades atuais de trabalhadores dependentes afastados de proteção jurídica.

Importante frisar que, segundo, Maria do Rosário Palma Ramalho (2012, p.446):

A subordinação jurídica corresponde a um estado pessoal do trabalhador no seio do vínculo laboral e não a uma qualidade da atividade de trabalho, porque, tomada por si só, a prestação de um trabalho não se presta a tal qualitativo e pode ser idêntica quer seja desenvolvida no quadro de uma prestação de serviços quer decorra no quadro de contrato de trabalho.

Nesse sentido, entende-se que o tipo da prestação do serviço não é o fator determinante para a identificação da subordinação. Fazer uma faxina, por exemplo, ou transportar passageiros, entregar encomendas pode sim ser uma atividade autônoma, entretanto, o que vai delimitar a existência ou não de vínculo empregatício é a posição subjetiva ao qual está submetido o trabalhador, e é justamente essa posição que configura a subordinação.

No tópico seguinte será analisado o fenômeno do *gig economy* e as transformações nas relações de trabalho, para compreender como a subordinação jurídica atua no âmbito deste novo formato laboral.

## 2.1 *Gig economy* e as transformações nas relações de trabalho

O termo *Gig economy* não possui correspondência literal em nosso vernáculo, mas pode ser assemelhada aos termos economia de compartilhamento, economia de bicos, economia de demanda. Segundo conceito extraído da CEPI - Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP:

A economia de plataforma, cujo conceito também não é consensual (EUROFOUND, 2019), é aqui compreendida como economia de escala baseada em plataformas digitais, marcada pela descentralização de atividades e de atores, pelo gerenciamento algorítmico e pela flexibilidade nas relações, que envolvem, ao menos, três partes: provedor de plataforma, fornecedor e demandante (Schmidt, 2017).

A expressão passou a ser utilizada como forma de se referir às novas relações oriundas de um processo de inovação e avanço tecnológico da era digital. A *gig economy* permite a conexão de pessoas, serviços e produtos, de forma flexível e ágil, alterando completamente os moldes da produção e as relações que as empresas estabelecem entre aqueles que para elas trabalham, agora não mais como funcionários, mas como “parceiros”, “colaboradores”.

Para Nogueira e Carvalho (2021, p.45), a *Gig economy* é expressão que:

[...] se refere a uma das possíveis modalidades para as quais, em função de uma dada realidade, alguns dos agentes do mercado produzem constructos que lhes permitem se esquivar das obrigações e responsabilidades que a sociedade como um todo considera como mínimas para com os trabalhadores e, conseqüentemente, reduzem seus custos de mão de obra.

Essa nova forma de economia intermedeia o trabalho humano de modo frágil, por meio da tecnologia, de modo que o pagamento pela realização do serviço se dá por tarefa realizada, sem contar tempo de disponibilidade ou repouso.

Nas palavras de Fausto Siqueira Gaia (2022, p.99 -100):

O trabalho por meio de aplicativo de transportes de passageiros representa - enquanto fato social da sociedade pós-moderna uma nova forma de realização do trabalho, que de certo modo rompeu com o paradigma trabalho nas fases de consolidação e institucionalização do direito do trabalho. A preocupação em conformar uma rede tutelar desse novo trabalhador é possível a partir dos princípios protetivos do trabalho, tanto aqueles cunhados na Constituição, quanto na legislação específica de proteção ao trabalho interna e internacional.

O fato é que a flexibilização do trabalho segue a lógica da adaptação. As regras de direito do trabalho buscam se compatibilizar com os fatores de ordem econômica, social e tecnológica.

Desta feita, as novas formas laborais demandam uma hermenêutica que possa resguardar o básico do direito ao trabalhador, sem inviabilizar o modelo de negócio das empresas.

A Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas e demais diplomas tratam de proteger o trabalhador e dar-lhe segurança, além de visar à melhoria de sua condição social, conforme expresso no *caput* do artigo 7º da Carta Magna. Assim, inúmeros são os debates que circundam a necessidade de regulamentar o serviço nas plataformas digitais no Bra-

sil.

O que não se pode negar, segundo Fausto Siqueira Gaia, p.117, 2022 é que: *os princípios do direito do trabalho autorizam uma nova leitura das normas de proteção laboral.*

É imprescindível que sejam observados nas relações de trabalho os fundamentos prescritos no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, com destaque para o princípio da dignidade da pessoa humana. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p.45):

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 fundamentais 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 co-responsável 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.

No âmbito das relações de trabalho, implica dizer que as condições destas relações, bem como a remuneração dada ao trabalhador devem ser balizadas pela proteção do trabalho humano e sua valorização social.

No cenário específico do trabalho realizado por meio de aplicativo, o princípio da dignidade deve ser invocado para garantir a proteção do trabalhador contra a precarização, especialmente porque as plataformas não têm interesse em reconhecer o trabalhador como seu empregado.

Decorre disso, a necessidade de observância a um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho, qual seja o princípio da proteção. Para Martinez (2024, p. 74.): “cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco”.

Entende-se, portanto, que o trabalhador, por estar, em regra, em posição economicamente inferior, precisa de uma atenção maior por parte da legislação e das decisões judiciais oriundas dos litígios trabalhistas.

Ainda sob a égide principiológica, o direito do trabalho prescreve como princípio a primazia da realidade. Isto quer dizer que as relações jurídicas fáticas entre empregadores e empregados se sobrepõem ao que está formalmente registrado, para que se evitem burlas intencionadas em obscurecer a realidade dos fatos na relação.

Nesse sentido, assevera Luciano Martinez (2004, p.84):

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.

No universo da uberização, o que se tem visto é o uso de subterfúgios para tentar mascarar a realidade da verdadeira relação entre trabalhador e plataforma. No entanto, como corrobora Sergio Pinto Martins (2024, p.120) “o que vai realmente importar é o que ocorre no mundo dos fatos”.

Outro aspecto importante a ser analisado no estudo do fenômeno da uberização é a verificação do trabalho sob o prisma da cláusula geral de boa-fé. Trata-se de cláusula genérica e abstrata que determina a observância ética das partes, permitindo a interpretação do direito mediante o enquadramento do caso concreto para identificar a verdadeira relação entre plataforma e trabalhador.

Este enquadramento da relação entre o trabalhador e a empresa responsável pelo serviço via plataforma é o principal desafio jurídico para essa nova forma de trabalho. Isto porque as regras do direito do trabalho foram criadas em momento histórico distinto, no qual prevaleciam atividades prestadas apenas dentro de um espaço físico bem delimitado, mediante supervisão e fiscalização, com prestação habitual, mediante recebimento de salários. Naquela configuração, os requisitos da relação de emprego eram observados sem muitas dificuldades de comprovação.

Na seara do serviço realizado via plataforma, as empresas se identificam como sendo apenas aquelas que intermedeiam o cliente/usuário aos trabalhadores autônomos/empreendedores.

Isso significa que aquela hierarquia rígida em que os detentores dos meios de produção exerciam plenamente o controle sobre o empregado foi consideravelmente modificada.

No seguimento do presente estudo, entenderemos como a chamada “parceria” entre plataforma e trabalhador acaba por ser uma forma de precarizar o trabalho do motorista, na medida em que se distorcem conceitos e se suprimem direitos.

## 2.2 O motorista “parceiro” e a precarização do trabalho

O trabalho precário é, segundo Nogueira e Carvalho (2021, p.27), “aquele que leva o trabalhador a uma condição de vida precária, sendo, portanto, a ausência de segurança no emprego, no trabalho, na habitação, na doença, na incapacidade e na velhice”.

Por essa definição, vemos que o trabalho uberizado se encaixa perfeitamente ao conceito, tendo em vista que sob o discurso “autonomia” e “empreendedorismo”, as empresas de aplicativo se eximem das obrigações decorrentes da relação, aplicando aos trabalhadores os custos e riscos da atividade, isentando-se do vínculo que lhe é fático.

Para Tom Slee (2017, p. 30) “A economia de compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas”. Essa desregulação sob pretexto do desenvolvimento tecnológico e de inevitáveis novas formas de labor, acaba por deixar um exército de trabalhadores desprotegidos, contraditoriamente, exercendo as mesmas funções já existentes e até, então, amparadas pelo direito.

O atrativo do trabalho uberizado, dentre os quais, a “liberdade” para os motoristas e os preços baixos aos consumidores, para Tom Slee (2017, p.273) “não é apenas um produto da eficiência tecnológica, mas também da habilidade de driblar e mudar as leis”. Nesse cenário, destaca-se o lobby das empresas para pressionar o Estado a garantir o livre exercício do serviço uberizado, sob o pretexto da liberdade econômica e do inevitável progresso.

O discurso do trabalho autônomo e do empreendedorismo dessa nova forma de trabalho não passa de mero mito, nas palavras de Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras (2020, p. 77):

O “empreendedorismo” é exemplar: trata-se, frequentemente, de uma forma oculta de trabalho assalariado, apresentada como “trabalho autônomo”. Essa mistificação encontra uma base social, uma vez que o/a empreendedor/a “se imagina”, por um lado, como “proprietário de si mesmo”, enquanto em sua concretude e efetividade, por outro, converte-se em “proletário de si próprio”.

Sendo proletário de si próprio, o trabalhador trabalha cada vez mais, em sentido contrário do que a flexibilidade de horário em tese pressupõe. Sob esse prisma, na prática, a autonomia não existe no dia a dia dos trabalhadores por aplicativo. Isso porque o “controle” se exerce a começar na determinação de quem pode trabalhar na plataforma. Há exigências a serem cumpridas pelos candidatos a parceiro.

Na empresa UBER, por exemplo, há requisitos de idade mínima, apresentação de atestado negativo de antecedentes criminais e aspectos em relação ao veículo que será utilizado (ano de fabricação, sistema de ar-condicionado e quantidade de lugares).

A plataforma delimita o que será feito e traça, inclusive, o trajeto que deve ser percorrido (nos casos de transporte de passageiros e encomendas), bem como o prazo para realizá-lo. Não há igualmente liberdade na estipulação do valor a ser recebido. Nos termos da plataforma, o “autônomo” não dá o próprio preço de seu serviço.

Ademais, todos os dados pessoais de “parceiros” e usuários são cadastrados na plataforma e gerenciados de modo exclusivo pela empresa que a alimenta. Na empresa Uber, por exemplo, o motorista não tem acesso a conhecer o destino até que chegue ao local de onde partirá.

O “autônomo” também não pode se negar a realizar os serviços demandados, sob pena de ser excluído da plataforma, que exerce, portanto, mecanismo de controle por meio de seus algoritmos, numa política de punições e recompensas.

Nos casos de transporte por aplicativo, o motorista é constantemente impulsionado pela plataforma a permanecer online, por meio do envio de mensagens indicando o preço dinâmico das corridas, para incentivar o motorista a voltar ao trabalho.

Ainda, em se tratando de serviço de transporte por aplicativo, outra forma de controle por parte da plataforma dá-se, ainda, pela constante fiscalização e acompanhamento do motorista por serviços de geolocalização presentes no aplicativo.

Soma-se a isso o fato de que o trabalhador é também controlado por meio de avaliação dos clientes/usuários, os quais atribuem estrelas aos parceiros, num método avaliativo totalmente carente de critérios.

Nessa perspectiva, entende-se que, na prática, há uma empresa que atua no transporte de passageiros, mas que tenta precarizar tal serviço, impondo todos os ônus a seus “parceiros”, sob o argumento da autonomia.

Mas a precarização não é somente fática por parte das empresas, ela ocorre também na medida em que há um afrouxamento do arcabouço de direitos consagrados pelo Estado.

Essa crescente mundial de precarização pode ser tratada como uma consequência do fenômeno da globalização, tema discutido pela Organização Internacional do Trabalho. Segundo Bezerra Leite (2024, p.174)

Outra questão discutida no relatório sobre emprego e globalização refere-se ao desaparecimento do trabalho. Essa teoria sugere que se tornou antiquado o princípio do posto de trabalho fixo, devido ao crescimento de outras formas de trabalho, tais como o trabalho autônomo, o trabalho em tempo parcial e o trabalho transitório. Essas formas de contratação geralmente oferecem um nível inferior de segurança social, uma erosão dos direitos trabalhistas clássicos, inclusive a redução dos salários.

A flexibilização normativa busca acompanhar os fatos sociais. Isso quer dizer que a própria lei é modificada para se adequar às novas modalidades de trabalho. Nesse sentido, aqui no Brasil, por exemplo, com a Reforma Trabalhista foram legalizadas formas de trabalho que antes eram vistas como mecanismos para burlar as contratações. Esse fenômeno manifesta-se nefasto para o trabalhador, na medida em que mitiga garantias que são indispensáveis para que ele possa viver dignamente.

Veja-se, por exemplo, o Projeto de Lei Complementar 12/2024, apresentado pelo Poder Executivo, no dia 05 de março do corrente ano, ao Congresso Nacional, que dispõe sobre a relação de trabalho entre motorista de aplicativo e plataforma.

O Projeto se destina apenas à categoria de motorista de aplicativo que utiliza veículos automotores de quatro rodas, cujo objeto é o transporte individual de passageiros e deve obedecer a alguns requisitos, quais sejam:

- I- inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e
- II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

Por meio dessa proposta, vê-se que o objetivo é afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, alçando o trabalhador à posição de autônomo com direitos trabalhistas mínimos, o que incluiria uma remuneração mínima e enquadramento previdenciário como contribuinte individual, segundo o Regime Geral de Previdência Social.

Em consulta recente, verificou-se que no dia 02 de julho do corrente ano, o projeto consta com *status* “retirado de pauta, por acordo”.

### 3 OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO PÁTRIO

O debate sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as plataformas ainda é controverso. Sobram argumentos tanto para uma compreensão pelo viés da autonomia como também pelo viés da subordinação.

Como consequência, crescem as demandas judiciais, ensejando, assim, que se firme um entendimento sobre o tema, de modo a garantir segurança jurídica aos litigantes.

A partir do ano de 2016, dois anos após a chegada das primeiras empresas gerenciadoras de transporte por aplicativo no país, intensificaram-se as demandas judiciais pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício entre plataforma e motorista.

Nesse contexto, os juízes do Trabalho em regra sentenciavam pelo não reconhecimento do vínculo, entendendo que não estariam presentes os requisitos da relação de emprego constantes no art. 3º da CLT, em especial, o requisito da subordinação jurídica. Vide recorte de sentença de primeiro grau da Vara do Trabalho de Caxias-MA:

MARANHÃO. Vara do Trabalho de Caxias. ATOrd 0016778-17.2021.5.16.0009. Autor: Jaivan de Assunção Silva Sousa. Réu: 99 TECNOLOGIA LTDA. Perscrutando agora as circunstâncias da relação outrora em vigor entre os litigantes, constato que seu início ocorreu após a anuência do demandante ao Termo de Uso Motorista, documento onde figura expressamente a ausência de vínculo de emprego na Cláusula 4.8, o que já deixa antever o insucesso da pretensão. Em que pese a possibilidade de desconstituição do valor probante da letra fria de documentos em proveito de provas consistentes por força da realidade, de largo uso nesta justiça especializada, tal não beneficia a espécie dos autos quando o demandante era igualmente vinculado a outro aplicativo de transporte à mesma época, utilizava veículo próprio, recebia valores em espécie de passageiros, escolhia dia e horário para acessar a plataforma digital e ainda poderia rejeitar chamadas, situação esdrúxula de um empregado. Sem olvidar a modernização das relações de trabalho, aí incluídos os vínculos de emprego, onde há mínima ou nenhuma proximidade física e sequer contato virtual, considero que o algoritmo do aplicativo da demandada não abriga sob qualquer ótica critérios definidores de poder diretivo.

Vê-se nas palavras do magistrado o destaque para a adesão livre e consentida do motorista aos termos do contrato de parceria, com ênfase na não exclusividade da prestação do serviço, bem como a flexibilidade do motorista parceiro, inclusive para recusar demandas, o que, para o magistrado, foge à regra de um trabalho assalariado com vínculo empregatício. Sob essa perspectiva, o magistrado compreende que prevalecem as nuances do trabalho autônomo.

Ao analisar apenas pelo viés da aceitação dos termos do contrato, o magistrado acaba por desconsiderar a realidade social do trabalhador, especialmente num contexto de altas taxas de desemprego e recessão econômica, em que o trabalhador vê no serviço uberizado sua subsistência, o que não o deixa em posição de questionar ou discordar da política da empresa.

A sentença em questão foi recorrida em sede de Recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, que manteve a decisão de primeiro grau.

Vide recorte do respectivo acórdão:

MOTORISTA DE APLICATIVO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO.

A respeito da relação entre motorista de aplicativo e a empresa 99 TECNOLOGIA LTDA, embora existam maiores discussões sobre os elementos personalidade, onerosidade e não eventualidade, o C. TST vem, reiteradamente, decidindo pela impossibilidade de reconhecimento da relação de emprego, em face da ausência do requisito subordinação.

Isso porque é evidente a autonomia do motorista de aplicativo na escolha dos dias e horários em que desenvolve suas atividades, não havendo qualquer ingerência no seu modo de trabalho pela 99 TECNOLOGIA LTDA, podendo, inclusive, o motorista desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem que essa conduta importe qualquer sanção.

A bem da verdade, verifica-se que as partes estabelecem entre si relação de parceria, em que os motoristas profissionais contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela reclamada por meio do aplicativo.

TRT-MA 16ª REGIÃO. Relatora: DESEMBARGADORA ILKA ESDRA SILVA ARAÚJO. Data do julgamento: 09/06/2023. SEGUNDA TURMA. Data da publicação DEJT: 13/06/2023

Nota-se que a fundamentação pelo não reconhecimento do vínculo está fortemente relacionada à autonomia do motorista. Sob esse viés, a presença do requisito da subordinação jurídica, elemento essencial da relação empregatícia, não foi identificada pela referida turma.

Em contrapartida, como já mostrado nesse estudo, o que se tem, de fato, é um trabalhador dependente economicamente da empresa de plataforma à qual está vinculado, de quem segue ordens por meio de algoritmo, numa subordinação explícita, porém, atípica.

Seguindo a análise jurisprudencial dos acórdãos do mesmo Tribunal, tem-se que, apesar de diferente Turma, o entendimento sobre a inexistência de vínculo empregatício prevalecia, conforme trecho abaixo extraído do recurso ordinário, processo 0016286-24.2023.5.16.0019 (RORSum)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT. NÃO COMPROVAÇÃO. SENTENÇA. RITO SUMARÍSSIMO. CONFIRMAÇÃO PELOS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. ART 895, IV, DA CLT.

A configuração do vínculo de emprego depende da demonstração, no caso concreto, da presença dos elementos fático-jurídicos previstos na legislação trabalhista, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, de forma pessoal e não eventual, com

onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de quaisquer deles impede o reconhecimento do vínculo empregatício, circunstância observada no caso em relação ao elemento subordinação.

A autonomia do reclamante, cadastrado como entregador parceiro no aplicativo AME FLASH, plataforma digital desenvolvida pela ré BIT SERVICES INOVAÇÃO E TECNOLOGIA LTDA, revelou-se nítida, pois ele decidia, livremente, sobre o início e término da jornada de trabalho, gerindo seu tempo e a forma da prestação de serviços, não lhe sendo exigido realizar número mínimo de entregas diárias ou trabalhar por número fixo de dias ou horas, podendo folgar sempre que desejasse, sem necessidade de justificar sua ausência, observando-se, ainda, a inexistência de punições próprias da relação de emprego.

TRT-MA 16ª REGIÃO. Relator: DESEMBARGADOR LUÍS COSMO DA SILVA JUNIOR. Data do julgamento: 10/11/2023. PRIMEIRA TURMA. Data da publicação DEJT: 14/11/2023

Vê-se no teor da decisão acima, certa limitação quanto ao que se entende por liberdade e flexibilidade na jornada de trabalho. Isto porque, na prática, diante dos valores retidos pela empresa de aplicativo, somado aos altos custos que o motorista tem, tais como, combustível, manutenção, higiene do veículo, internet para acesso ao aplicativo, telefone celular compatível, a liberdade se restringe, na medida que, para suprir todas essas necessidades, o motorista precisa trabalhar longas jornadas.

Prosseguindo a análise jurisprudencial, agora oriunda da última instância da Justiça do Trabalho, interessante notar a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho na busca por diferenciar as novas formas de labor (decorrentes do processo de plataformização) de fraudes utilizadas para burlar direitos decorrentes da relação de emprego. Vide Processo 0010560-42.2023.5.18.0010:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES ("UBER") - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - RITO SUMARÍSSIMO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO.

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.

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. (grifo nosso) TST. Relator: MINISTRO IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO. Data do julgamento: 14/05/2024. QUARTA TURMA. Data da publicação DEJT: 16/05/2024

Aqui, a perspectiva do Tribunal parece ignorar a realidade fática da existência do vínculo, diferenciando o trabalho uberizado de modalidades fraudulentas de labor, quando na verdade, o que as empresas de aplicativo fazem é exatamente criar mecanismos para disfarçar a subordinação jurídica existente na relação.

Merece destaque, ainda, no julgamento do agravo acima mencionado, a perspectiva do Tribunal no que tange ao impacto das decisões judiciais no âmbito socioeconômico.

**Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.**  
(grifo nosso)

Esse entendimento de que nem toda existência de trabalho demanda obediência às regras trabalhistas pode ser verificado no pensamento de Pedro Teixeira Manus (20087, p.15)

[...] seria exagero imaginar que a simples existência de trabalho em uma relação jurídica é suficiente para configurar uma relação de trabalho. Em decorrência dessa afirmação, não se pode concluir que toda e qualquer relação jurídica de atividade é uma relação de trabalho e que a Justiça do Trabalho teria, portanto, competência para solução de todos os conflitos jurídicos daí derivados.

Importante verificar que para além da indefinição do tema, muitos magistrados e ministros se manifestam sob a alegação de proteger a atividade econômica, decidindo às custas da flexibilização das relações trabalhistas. A subordinação se disfarça em autonomia, mesmo com a presença de tantas nuances do trabalho subordinado.

Entretanto, como todo novo tema, à medida que os anos passam e os debates doutrinários se intensificam, a jurisprudência também começa a abordar novas perspectivas.

Desse modo, a partir do ano de 2022, algumas turmas do Tribunal Superior do Trabalho começaram a decidir de modo favorável à existência do vínculo empregatício entre plataformas e motoristas, com base na compreensão das mudanças na realidade fático-jurídicas das relações de trabalho como ensejadoras dessas novas abordagens.

Veja-se, portanto, um recorte do acórdão referente ao recurso de revista no processo 100353-02.2017.5.01.0066,

**RECURSO DE REVISTA. 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, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. PRESENCIA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.**

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. **O fenômeno da subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia.**

TST. Relator: MINISTRO Maurício Godinho Delgado. Data do julgamento: 06/04/2022. TERCEIRA TURMA. Data da publicação DEJT: 11/04/2022. (Brasil, 2022).

Nesse trecho do acórdão, o Ministro se mostra sensível a uma nova abordagem da subordinação jurídica, levando em consideração as mudanças do mercado de trabalho e a realidade fática da relação laboral. Isso porque não basta apenas dar um nome diferente para a relação de trabalho e imaginar que daí vão ser apagadas as nuances da execução diária da atividade.

Ainda no mesmo Acórdão, a Terceira da Turma do TST destaca quais os elementos da relação de trabalho que lhes permitiram considerar a existência do vínculo empregatício, com base numa análise amplificada e atualizada sobre a subordinação.

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.

A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços**, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); **3) 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 da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; **4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais**, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a

exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do *preço da corrida e do* quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital.

Compreende-se que a maior controvérsia jurídica sobre o tema reside, de fato, no elemento subordinação, e que, as decisões que têm sido tomadas pró-existência do vínculo, levam em consideração uma nova perspectiva daquele elemento, ampliando sua conotação de modo a alcançar as novas formas de labor.

No acórdão acima, por exemplo, verifica-se que por meio da análise do dia a dia da realização do trabalho, é possível identificar elementos de controle e gestão unilateral por parte das empresas de aplicativo.

O tema, entretanto, tem gerado grande celeuma entre os tribunais superiores, especialmente após o recurso extraordinário, oriundo do processo 0100853-94.2019.5.01.0067, em que a Procuradoria Geral da República solicitou reconhecimento de repercussão geral ao Supremo Tribunal Federal, compreendendo que o tema relativo ao vínculo empregatício requer uniformização nas decisões judiciais. Vide trechos da petição feita pela PGR:

Dada a relevância do tema em debate, a Procuradoria-Geral da República apresenta, desde já, a presente petição para demonstrar que o recurso extraordinário detém densidade constitucional para o reconhecimento da existência de Repercussão Geral da matéria.

É de índole constitucional, pois, a controvérsia referente aos direitos assegurados ao trabalhador, com relevo para os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social.

PROCURADORA-GERAL DA REPÚBLICA ELIZETA MARIA DE PAIVA RAMOS, em 13/12/2023 18:16.

O Supremo Tribunal Federal reconheceu no dia 02 de março de 2024 que há repercussão geral sobre o tema. De modo que, após firmado entendimento pelo STF, os tribunais inferiores deverão seguir a uniformização do tema.

Nesse sentido, torna-se inevitável se discutir sobre como fica a justiça do trabalho diante da questão. Isto porque, em tese, a última palavra em assuntos trabalhistas é do Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, o que se tem visto é um esvaziamento de sua competência. No debate específico do processo de uberização, a controvérsia cinge em torno de ser esta uma relação contratual ou laboral.

Nesse contexto, importante remontar à reclamação constitucional feita pela Cabify no ano de 2022, quando a empresa foi condenada pela 11ª turma do TRT 3ª região, em sentença que reconheceu vínculo empregatício.

A reclamação constitucional foi considerada cabível pelo STF. Um dos argumentos utilizados pela empresa foi que o TRT em questão havia descumprido a tese firmada pelo Supremo sobre a licitude da terceirização de atividade fim ou meio, corroborada com julgamento do recurso extraordinário RE958252 com repercussão geral em que se entendeu não haver relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Vide trecho da Tese firmada na ADPF 324:

1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.

STF. Relator: MINISTRO Luís Roberto Barroso. Data do julgamento: 30/08/2018. TRIBUNAL PLENO. Data da publicação DJe: 06/09/2019.

A reclamação constitucional fez referência, ainda, à ADC48 (Ação direta de constitucionalidade), ajuizada pela Confederação Nacional do transporte, em que o Supremo declarou constitucionais dispositivos da Lei 11.442/2007, a fim de evitar decisões da Justiça do Trabalho que reconhecessem vínculo empregatício entre empresas e trabalhadores autônomos que transportam cargas de terceiros mediante remuneração. Vide trecho da ADC 48:

É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, **a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção**. Ao contrário, **o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente** (CF/1988, art. 170). **A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego** (Brasil, 1988, art. 7º). (Brasil, 2007).

Noutro argumento, a reclamação constitucional fez menção ao tema 725 RG em que o STF consolidou o entendimento sobre a possibilidade de terceirização da atividade- meio ou fim, bem como ao julgamento da ADI 5625, em que o Supremo firmou tese para reputar constitucional a celebração de contrato civil entre salões de beleza e profissionais do setor.

Para a doutrina do Trabalho, o resultado da reclamação constitucional acabou por ser mais uma forma de retirar da Justiça do Trabalho o que seria de sua competência conforme art. 114 da Constituição Federal, tendo em vista que na ação originária a causa de pedir questionava a existência de subordinação jurídica, o que demanda uma análise concreta do caso, não sendo aspecto genérico a ser apreciado pelo Supremo. Sob esse ponto de vista, há uma clara supressão de atuação da justiça trabalhista.

Sob essa mesma perspectiva, a doutrina trabalhista compreende que a não análise do caso concreto pode incorrer em fraude aos direitos e garantias elencados pela Legislação laboral, tal como prescreve o art. 9º, CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Para Coutinho (2009, p.52):

A partir de 2007, a tônica adotada pelo STF foi praticamente uníssona na direção do enfraquecimento dos direitos do trabalho, ano a ano aumentando o grau de flexibilização e precarização das relações de trabalho, com uma ou outra sentença de menor repercussão como ponto fora da curva desse processo de dilaceramento das bases e do juslaboralismo. [...] Não por outro motivo, parte-se da premissa, após pesquisar e estudar decisões proferidas, de que o STF é órgão judicial da classe econômica dirigente, sendo, por isso mesmo, clássica persona do capital ao desmontar a engrenagem protetiva juslaboralista por intermédio de sucessivos pronunciamentos.

Desse modo, um grande desafio do Direito do Trabalho é continuar a proteger o trabalho, diante de tantas investidas precarizadoras, observando os fatos sociais e a realidade das relações laborais. Para Ferrer e Oliveira (2018, p. 190)

Por isso a grande missão do moderno Direito do Trabalho é sistematizar os diferentes modelos, dar-lhes contorno jurídico adequado e atribuir-lhes direitos e deveres peculiares à sua natureza predominante, levando-se em conta essa nova realidade, de forma a atender as finalidades de proteção ao trabalho humano.

Isso não quer dizer que o Direito do Trabalho irá frear a tecnologia e o desenvolvimento socioeconômico, ele apenas deve garantir a proteção do trabalhador diante das novas formas de trabalho, de modo que a tecnologia sirva de aliada e não de entrave na concretização de direitos e garantias.

### **3.1 Breve análise da jurisprudência de Portugal e Espanha acerca do tema**

A relação jurídica entre trabalhadores por aplicativo e empresa de plataforma não é, como se sabe, debate exclusivo da doutrina e jurisprudência brasileira. No início deste capítulo, a análise se deterá à jurisprudência espanhola no trato do tema.

No ano de 2020, chegou ao Tribunal Supremo da Espanha, via Recurso de Cassação para uniformização de doutrina, a demanda de um trabalhador que pleiteava vínculo empregatício entre ele e a empresa *Glovo*.

Para entender melhor de que se trata a empresa, veja-se trecho retirado do art. 3º, da Sentença nº 805/2020 do Supremo Tribunal Espanhol:

La Empresa GLOVOAPP 23, S.L (en adelante, GLOVO), es una start-up constituida el 9 de septiembre de 2014 cuyo objeto social es la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes cuenta ajena, actuando como comisionista, así como la realización de la actividad de intermediario en la contratación de transporte de mercancías por carretera en concepto de agencia de transporte, transitario, almacenista u operador logístico. (Nota simple de la demandada en el Registro Mercantil aportada como documento número 14 del ramo de prueba del demandante).

A empresa GLOVOAPP 23, SL (doravante GLOVO) é uma start up, constituída em 09 de setembro de 2014, cujo objeto social é a exploração de aplicações informáticas de serviços de mensageiro com o poder de adquirir bens para terceiros, agindo como comissionista, bem como exercer a atividade de intermediário na contratação de transporte de mercadorias por rodovias como agente de transporte, transitório, operador de armazém ou operador logístico.

Por esse conceito, é interessante verificar que o Tribunal Supremo tem plena consciência de que se trata a atividade econômica da empresa Glovo. Ao longo da sentença, vê-se que o Tribunal faz questão de explicitar o *modus operandi* daquela, tendo pleno conhecimento, inclusive, da flexibilidade de horário de trabalho do recorrente e da possibilidade que este tinha de rejeitar demandas, elementos que a empresa e os juízos anteriores utilizavam para descaracterizar a relação de emprego.

A Corte entendeu que a autonomia era apenas teórica e não se efetivava na realidade laboral. Apesar da flexibilidade de horários e possibilidade de recusar chamadas, fica claro que há uma inserção desse trabalhador no universo gerencial da empresa. Segundo Rocha e Meireles (2021, p. 47): “Ou seja, a dependência ou subordinação se manifesta por meio da integração dos trabalhadores na organização empresarial.”

O Tribunal Supremo observou que a “autonomia” é condicionada por um sistema que inclui, por exemplo, uma pontuação que leva em consideração a taxa de aceitação do trabalhador. Em caso de indisponibilidade, a pontuação do trabalhador cai. Além disso, há um risco cerceamento de algumas demandas, o que acaba por impactar negativamente na renda daquele.

Por esse caso, e pela interpretação da Corte Suprema espanhola, é notório que a empresa de aplicativo não é apenas mediadora, mas é responsável por gerir, coordenar e organizar a atividade produtiva. Não está nas mãos do trabalhador o domínio das negociações de valores e de sua própria oferta de trabalho, estando ele somente apto a receber as designações e cumpri-las.

Em análise do processo de uberização em Portugal, importante frisar desde a chegada das empresas gerenciadoras de plataformas no país, foram inúmeros debates, culminando, inclusive na proibição da Uber de exercer suas atividades, conforme sentença dada no dia 24

de abril de 2015, pelo Tribunal de Lisboa, processo 7730/150T8LSB, em sede de ação judicial que teve como demandante a Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (ANTRAL).

Na decisão do Tribunal de Lisboa, destacam-se alguns pontos relevantes que balizaram a proibição momentânea do exercício da atividade uberizada, quais sejam:

18-A A requerida, para o exercício da referida actividade, não pediu qualquer licença, nomeadamente junto ao IMT (Instituto da Mobilidade e Transportes)

19- Os motoristas e veículos cadastrados pela Uber para esse transporte de passageiros, não possuem licença para efeito, nem são portadores de carta de condução averbada com o grupo 2, nem efectuaram formação, com aprovação em exame.

22- A A actividade da requerida retira clientes às empresas habilitadas ao transporte de passageiros, colocando em causa a sua sobrevivência.

Diante dos itens acima, verifica-se a devida atenção do órgão julgador em relação à falta de licenciamento, formação e padronização da atividade de transporte, evidenciando preocupação sobretudo com a proteção dos usuários do serviço. Além disso, nota-se atenção ao prejuízo que se causa ao setor regulamentado em razão da forma precária de prestação da atividade sem o devido regramento.

No teor da decisão, consta referência à ilegalidade da atividade uberizada, em virtude da concorrência desleal em relação às empresas do setor de transporte de passageiros, sobretudo em se tratando de ausência de regulamentação e pagamento de impostos devidos:

A requerida, com quem afinal são celebrados esses contratos de transporte ilegais, mediante a utilização de motoristas particulares locais, encontrou uma forma de contornar as limitações, quer de acesso, quer de exercício da actividade, não suportando sequer os impostos aplicados às empresas do sector.

Após várias reviravoltas e repercussões, em 2018, por meio da Lei 45/2018, foi criada a figura jurídica das empresas operadoras de TVDE - Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados.

Essas empresas atuam na intermediação entre as plataformas eletrônicas e os motoristas uberizados. Conforme Art. 2º da referida lei: “A atividade de operador de TVDE é exercida em território português pelas pessoas coletivas que efetuem transporte individual remunerado de passageiros, nos termos e condições previstos na presente lei.”

A Lei supracitada traz uma série de requisitos para o exercício da profissão de operador. Requisitos estes que resguardam tanto o trabalhador/motorista quanto os usuários das plataformas. Os requisitos vão desde o licenciamento no IMT (Instituto da Mobilidade e Transportes) até o teste de idoneidade verificada pelos sistemas de registro criminal.

Ademais, a lei traz requisitos para o exercício da atividade de motorista, que incluem tempo mínimo de carta de condução (carteira de habilitação), certificado de um curso de formação rodoviária, certificado de motorista de TVDE, bem como um contrato escrito entre motorista e operador, conforme as regras do Código do Trabalho, como se lê no art. 10º, 10:

10 - Ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho.

Nestes termos, a lei portuguesa buscou uma forma de vincular o motorista por meio de um contrato de trabalho, amparando-o pelas regras trabalhistas do país. Desse modo, a alternativa pela criação do operador de TVDE deu maior segurança ao trabalhador, que a partir dessa relação tem o amparo normativo que lhe é devido.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico teve por objetivo abordar o trabalho dos motoristas de aplicativo nas plataformas digitais diante das distintas e divergentes normas e posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais atuais.

Nessa perspectiva, foram verificados os desafios que o Direito do Trabalho pátrio enfrenta para compreender qual o real enquadramento desse novo modelo de labor, de modo a não deixá-lo isento de proteção.

Com o referencial teórico utilizado na presente pesquisa foi possível compreender que o principal elemento controverso sobre o tema é o requisito da subordinação jurídica, requisito imprescindível para caracterização da relação de emprego, segundo dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho.

O referencial teórico também contou com as contribuições doutrinárias de Bezerra Leite, Luciano Martinez, Mauricio Godinho Delgado, que garantiram a compreensão dos conceitos, princípios e requisitos para a caracterização do vínculo empregatício.

Pôde-se verificar que a subordinação jurídica como liame significativo que expressa o controle e poder de comando do empregador sob o empregado, na relação uberizada, converte-se em subordinação algorítmica, porém, disfarçada de empreendedorismo.

Constatou-se ao longo do trabalho que a subordinação é demonstrada em várias etapas da realização do trabalho uberizado, desde os requisitos para admissão do trabalhador, passando pela fiscalização constante por meio do algoritmo e geolocalização, bem as políticas exercidas pela empresa para forçar o motorista a aceitar o máximo de corridas em troca de benefícios e avaliação positiva tanto da empresa quanto do usuário. Além das normas a serem seguidas para que se evite o desligamento.

Por conseguinte, a análise do serviço nas plataformas digitais também se deteve à conceituação e avaliação do trabalho uberizado cujas características o aproximam do precário na medida em que suprime direitos já existentes para as mesmas profissões, sob o pretexto de se tratar de forma incomum de exercício daquele.

Nesse contexto, verificou-se que estão dentre os desafios do direito laboral pátrio proteger o trabalhador diante da nova atividade a fim de evitar que se percam direitos já baliçados em nosso ordenamento jurídico, de modo que o avanço tecnológico não seja usado como subterfúgio para a fragilização de normas.

Nessa perspectiva, foi realizada pesquisa jurisprudencial que evidenciou a controvérsia jurídica e as inúmeras decisões divergentes entre tribunais, inclusive entre turmas no âmbito do TST, fato que traz completa insegurança aos envolvidos.

No caso do Brasil a controvérsia o Supremo Tribunal Federal em sede de análise de recurso ordinário declarou repercussão geral sobre o tema, ocasião em que ainda se aguarda julgamento para uniformização dos entendimentos.

O presente trabalho também se preocupou com o estudo sobre como os países Portugal e Espanha se posicionam sobre o tema ao longo dos anos, desde a chegada das plataformas em seus respectivos territórios.

Por meio de estudo de decisão da Corte Suprema espanhola, observou-se que esta confirmou a existência do vínculo empregatício entre empresa e plataforma e motorista, sob a perspectiva de que a autonomia do trabalhador é apenas fictícia, na medida em que ele está sob constante controle algorítmico.

Pela análise da Legislação portuguesa, verificou-se a criação da figura jurídica das empresas operadoras de TVDE - Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados, a que estão juridicamente vinculados os motoristas de aplicativo por meio de um contrato de trabalho. Esse estudo é importante na medida em que o direito internacional também serve de paradigma ao direito pátrio.

Nesse cenário, constatamos que a uniformização do tema deve ser encaminhada no sentido de garantir o reconhecimento de direitos ao motorista de aplicativo, quando assim configurado, bem como ser estabelecida uma política de redução de riscos à saúde, qualidade de vida e segurança do motorista que até então exercem suas funções sem as devidas garantias, e portanto sem o reconhecimento de vínculo empregatício.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo e FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In ANTUNES, Ricardo. (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2020.
- BRASIL. TST. **Recurso de Revista. UBER do Brasil Tecnologia Ltda**. Empregatícia. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=288384&anoInt=2019>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021.
- COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo**: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 373, Ed. 16º, São Paulo, Ed. Ltr, 2017 .
- FERRER, W.M.H; OLIVEIRA, L.J. de. **Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural**. Revista Direito UFMS, Campo Grande, MS, v.4,n.1, p.177-194, 2018.
- GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 3. ed. Rio de Janeiro. Lumen Juris, 2022.
- KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Blucher, 2020.
- LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (16th edição). SRV Editora LTDA, 2024.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Minha Biblioteca, (15th edição). SRV Editora LTDA, 2024.
- NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Trabalho precário e informalidade**: desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos. Texto para discussão. IPEA. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>. Acesso em 31 de julho de 2024, 19:34h.
- PORTUGAL. **Lei Nº 45/2018, de 10 de agosto de 2018**. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. Assembleia da República. Diário da República n.º 154/2018, Série I de 2018-08-10, páginas 3972 – 3980.

PORTUGAL. **Comarca de Lisboa**. Sentença de procedimento cautelar- processo 7730/150T8LSB. ANTRAL X UBER. Lisboa. 24/04/2015. Disponível em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://s3.observador.pt/wp-content/uploads/2015/04/decisao-comarca-de-lisboa-uber.pdf.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho: parte I - dogmática geral**. 3.ed. Coimbra: Almedina, 2012, p.446.

ROCHA, Claudio Janotti da. MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira das revoluções industriais**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021. SNIRCEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

SCHMIDT, F. **Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work**. [S.l.]: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. ISBN ISBN: 9783958617452.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre : Livraria do Advogado. 2006

MARTYINS, Sérgio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 15. ed. 2024 .

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A execução no processo do trabalho, o devido processo legal, a efetividade do processo e as novas alterações do código de processo civil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 73, n. 1, p. 43-50, jan./mar. 2007.