

# Uberização das relações de trabalho

## *Uberization of work relations*

Renata Maldonado Silveira Romão\*

Submissão: 30 set. 2024

Aprovação: 14 jan. 2025

**Resumo:** O presente estudo nasce da inquietação diante da crescente precarização das relações do trabalho, tendo por objetivo identificar as causas que têm levado a constantes pioras das condições de trabalho e renda dos trabalhadores brasileiros. Observar-se-ão aqui as recentes reformas legislativas que afetam diretamente a classe trabalhadora e as estruturas sindicais como projeto da elite. A metodologia eleita é a da revisão bibliográfica. Buscar-se-ão respostas para a seguinte pergunta: quais os impactos sofridos pelos trabalhadores com as recentes reformas legislativas?

**Palavras-chave:** uberização; plataformas digitais; trabalhador; precarização; trabalho; sindicato.

**Abstract:** *The present study arises from concern about the growing precariousness of labor relations, aiming to identify the causes that have led to the constant deterioration of working conditions and income for Brazilian workers. This paper will examine recent legislative reforms that directly affect the working class and union structures as part of an elite-driven project. The chosen methodology is a bibliographic review. The following question will be explored: what are the impacts suffered by workers due to recent legislative reforms?*

**Keywords:** *uberization; digital platforms; worker; precariousness; work; syndicate.*

**Sumário:** 1 Introdução | 2 Desenvolvimento | 3 Conclusões

---

\* Advogada Mestra em direito. E-mail: [prof.renatamaldonado@outlook.com](mailto:prof.renatamaldonado@outlook.com). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1009850959642954>.

## 1 Introdução

Na antiguidade, o trabalho era visto como um verdadeiro castigo, associado à dor, ao esforço exaustivo e a tarefas árduas. Não por acaso, a palavra “trabalho” tem origem no termo *tripalium*, um instrumento de tortura feito de três estacas, usado para punir escravizados. Essa conexão histórica revela como, por séculos, a labuta foi encarada como sofrimento e imposição (Moraes Filho, 2014, p. 39).

Segundo a lição de Leite (2018, p. 33):

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo. Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços.

Identificamos, assim, cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

Existem, do ponto de vista clássico, dois tipos principais de trabalho humano: o prestado por conta própria e o prestado por conta alheia. Há quem prefira falar em trabalho autônomo e trabalho subordinado. O trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo também reconhecido no Brasil como um valor estruturalmente do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF, art. 6º).

A mendicância também constava na Lei de Contravenções Penais de 1941 (Decreto-Lei n. 3.688, de 3 de outubro de 1941), no mesmo capítulo que tratava da vadiagem. Contudo, essa previsão foi excluída do ordenamento jurídico em 2009, após aprovação do Projeto de Lei PLC 75/2005 de autoria do deputado federal Orlando Fantazzini, e culminar na sanção da Lei n. 11.983, de 16 de julho de 2009.

Há anos, o Poder Judiciário deixou de receber ações relacionadas à vadiagem, sobretudo por serem incompatíveis com os princípios estabelecidos pela Constituição de 1988.

Atualmente, o trabalho é entendido como toda e qualquer atividade

humana apta a produzir riquezas, sendo a força de trabalho remunerada por meio de salário, comissões e adicionais.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) há diversas definições importantes para a compreensão da dimensão e proteção das relações de trabalho, em especial aqui se destaca:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Tonassi; Linhares, 2023).

**Na mesma toada:**

Art. 6º Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregado, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Tonassi; Linhares, 2023).

Assim, considerando a evolução das relações humanas, os meios tecnológicos e as necessidades humanas, é o que se observa também as mudanças nas relações de trabalho existentes. Dentre as quais a chamada uberização das relações de trabalho.

Mata (2021) assim define o conceito de uberização:

O termo uberização nasce justamente de um desses aplicativos, mais especificamente da empresa Uber, fundada em 2009 e instaurada no Brasil em 2014. Essa empresa buscou oferecer uma plataforma digital onde um motorista autônomo, chamado de parceiro, era capaz de se conectar a um usuário de aplicativo – cliente – para prestar-lhe serviços de locomoção. No entanto, foi o conceito do serviço dessa empresa que serviu de pioneirismo para designar um novo tipo de relação de trabalho.

A uberização das relações de trabalho é o termo que se utiliza para definir a crescente inserção de trabalhadores em plataformas digitais de serviços. E caracteriza-se por um modelo de vínculo empregatício fragmentado, desprovido de garantias tradicionais de proteção social, como seguro-desemprego, férias remuneradas e fundo de garantia. Esse fenômeno ganhou força com as reformas trabalhistas introduzidas pela Lei n. 13.467/2017, que flexibilizou ainda mais as relações entre empregadores e empregados.

## 2 Desenvolvimento

De acordo com Antunes (2018, p. 50), a reforma trabalhista aprofundou a desregulamentação do trabalho e contribuiu para a criação de “novas formas de superexploração da força de trabalho, pautadas pela maximização do lucro empresarial em detrimento dos direitos laborais conquistados ao longo do século XX”. A principal característica desse novo modelo é a conversão do trabalhador em “microempreendedor” autônomo, removendo direitos e garantias inerentes ao regime celetista.

Sob a mesma ótica:

A onda desreguladora dos direitos sociais e trabalhistas ampliou o grau intensivo e extensivo da exploração capitalista, sem mais a nítida separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho. Para além da condição de vendedor de força de trabalho no tradicional mercado de trabalho, ampliam-se para o mundo do trabalho as condições abundantes de contratação de contaproprietas – a oferta da força de trabalho com meios de produção (instrumentos de trabalho) (Pochmann, 2022, p. 26-27).

Para Ricardo Antunes, um dos principais estudiosos sobre a precarização do trabalho, a uberização simboliza “a face mais dura e perversa do capitalismo contemporâneo”, pois transforma o trabalhador em um prestador de serviços sem qualquer proteção legal. Nesse contexto, a figura do trabalhador como parceiro ou colaborador apenas reforça a narrativa empresarial que busca esvaziar o conceito de subordinação, uma das bases das relações de trabalho tradicionais (Woodcock, 2020, p. 35).

Complementarmente, Dieese (2017) aponta que a uberização expande as relações de trabalho atípicas, onde prevalece o trabalho

sem vínculo empregatício, esvaziando direitos fundamentais. Isso reforça a noção de que o trabalhador não é mais o dono do seu tempo, mas um mero executor de tarefas, exposto às oscilações do mercado sem qualquer estabilidade. Por isso, o discurso de modernização e flexibilidade tem servido como justificativa para impor condições de trabalho cada vez mais vulneráveis, uma realidade corroborada pelas altas taxas de rotatividade e a ausência de amparo sindical (Pochmann, 2020).

Além disso, estudos recentes demonstram que a reforma trabalhista brasileira almejou espelhar-se em modelos flexibilizados de países desenvolvidos, mas o resultado foi o aumento da informalidade e da precariedade. Segundo Pochmann (2020), ao invés de gerar empregos formais, a flexibilização normativa transferiu os custos da atividade produtiva para o trabalhador, configurando-se como uma nova forma de subordinação sem as contrapartidas legais típicas.

Para a pesquisadora, Ludmila Abílio, a uberização traz novo controle dos modos de vida e de luta dos trabalhadores. E segundo os dados apresentados pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia. Tal estudo se baseou no perfil desses trabalhadores, levando em conta questões como raça, renda e tempo de jornada, com base em informações cedidas pelos próprios apps – 99, Uber, iFood, Zé Delivery e Amazon. Entre os motoristas, 95% são homens, dos quais 62% declaram-se negros ou pardos, e têm em média 39 anos. Já entre os entregadores, 97% são homens, dos quais 68% se declaram negros ou pardos, com idade média de 33 anos... Quanto à jornada, a maioria dos motoristas trabalha em média entre 22 e 31 horas semanais, enquanto entregadores acumulam entre 13 e 17 horas por semana – há variação porque muitos utilizam os apps como complemento de renda. Alguns trabalham mais porque dependem disso para sobreviver e outros nem tanto. Para os que trabalham 40 horas semanais, o estudo estimou a renda entre R\$ 2,9 mil e R\$ 4,7 mil para os motoristas e entre R\$ 1,9 mil e R\$ 3 mil para os entregadores (Bortolon, 2023).

Outro dado importante trazido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) através da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) é que dentre esses trabalhadores de aplicativo, a grande maioria deles não contribuem para a previdência social, o que os coloca em situação de risco de renda iminente quando de eventuais acidentes

que os impossibilitem de trabalhar, bem como de renda futura de uma aposentadoria:

Desse total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 1,6 milhão (57,1 % do total) não era contribuinte para a previdência. Portanto, mais da metade desses trabalhadores não contribuía para a previdência, indicando um segmento marcado por elevada informalidade e desproteção social. Outro aspecto que chama atenção é que se trata de um segmento predominantemente masculino. Do total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 2,6 milhões eram do sexo masculino (94,2% do total) e cerca de 162 mil eram mulheres (Tabela 1) (Constanzi; Santos, 2023, p. 28):

*Tabela 1 – Perfil dos Trabalhadores Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes – Segundo Gênero e Contribuição para a Previdência - Brasil – 3º Trimestre de 2022*

| Sexo/Gênero | Contribuição para a Previdência |                   | Total     |
|-------------|---------------------------------|-------------------|-----------|
|             | Contribuintes                   | Não Contribuintes |           |
| Homens      | 1.131.865                       | 1.509.598         | 2.641.463 |
| Mulheres    | 70.230                          | 91.622            | 161.851   |
| Total       | 1.202.095                       | 1.601.219         | 2.803.314 |

Fonte: elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022.

Os impactos da uberização no Brasil são profundos, especialmente quando analisados sob a perspectiva econômica e social. De acordo com dados do IBGE, entre 2017 e 2021 houve um crescimento expressivo no número de trabalhadores informais e autônomos, com muitos deles vinculados a plataformas digitais. Este aumento coincide com a implementação da reforma trabalhista e com a expansão do mercado de trabalho intermediado por plataformas.

Um dos principais problemas apontados por pesquisadores é que a flexibilização dos direitos trabalhistas não gerou os benefícios prometidos, como o aumento do emprego formal e a redução do desemprego. Pelo contrário, observou-se uma elevação da taxa de informalidade e uma precarização generalizada das condições de trabalho. A transformação dos trabalhadores em microempreendedores individuais desmantela a rede de proteção social, obrigando-os a arcar com os custos da insegurança econômica e da ausência de direitos (Pochmann, 2020).

As reformas trabalhistas brasileiras tiveram início muito antes da Lei n. 13.467/2017, mas foi com esta que o processo de flexibilização atingiu seu ápice. As primeiras tentativas de modificar a CLT datam

dos anos 1990, com propostas de desregulamentação que já visavam uma maior flexibilização das relações de trabalho. Porém, o contexto pós-crise de 2014 e as dificuldades econômicas enfrentadas pelo país criaram o terreno fértil para que reformas mais profundas fossem implementadas.

A reforma de 2017 foi apresentada como uma resposta à necessidade de modernização da legislação trabalhista, argumentando-se que ela tornaria o mercado de trabalho mais dinâmico e aumentaria a competitividade das empresas. No entanto, esse processo de modernização, longe de gerar melhores condições de trabalho, acentuou o desamparo jurídico dos trabalhadores, transferindo riscos econômicos e sociais para a classe trabalhadora (Delgado, 2020).

A partir desse marco, as relações de trabalho no Brasil passaram a incorporar práticas mais próximas àquelas vistas em países de economia neoliberal, onde a flexibilização dos direitos laborais é utilizada como mecanismo de ajuste econômico.

Sob a ótica jurídica, a uberização apresenta desafios complexos para o direito do trabalho tradicional, principalmente no que tange à caracterização do vínculo empregatício. De acordo com a CLT, a relação de emprego é definida pela presença de alguns elementos essenciais: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica. No entanto, no modelo de plataformas digitais, essas características são diluídas ou disfarçadas.

O caso dos motoristas de aplicativos, como o Uber, tem sido objeto de intensos debates no judiciário brasileiro. Em várias decisões, tribunais têm se posicionado contra o reconhecimento do vínculo empregatício, utilizando como argumento a ausência de subordinação direta. Por outro lado, afirmam que a subordinação está presente de maneira velada, na medida em que os trabalhadores dessas plataformas estão sujeitos a regras rígidas de conduta e a algoritmos que controlam a prestação de seus serviços. O conceito de subordinação algorítmica, como descrito por esses autores, é central para compreender o novo tipo de dependência enfrentado por esses trabalhadores (Romar, 2018).

Em outros países, como a Espanha, o Tribunal Supremo reconheceu em 2020, Sentença n. 805/2020, o vínculo de emprego entre trabalhadores os repartidores da empresa GLOVO com a plataforma, estabelecendo um precedente importante para futuras discussões globais. Cumpre destacar que a Espanha conta com uma presunção de laboralidade nos casos de repartidores com base na Lei Rider. Trata-se de um decreto-lei espanhol que regula o trabalho em plataformas

digitais, principalmente no que diz respeito aos serviços de entrega. A lei foi aprovada em 2021, após negociações entre o governo, câmaras de comércio e centrais sindicais.

Dessa maneira, a jurisprudência europeia, não só a espanhola, tem se mostrado mais favorável ao reconhecimento desse vínculo, abrindo um caminho para que o Brasil possa adotar uma regulamentação mais protetiva.

Observa-se que em países como a França, a regulamentação trabalhista tem um papel mais robusto, e o reconhecimento do vínculo empregatício em alguns casos foi visto como uma forma de preservar a dignidade do trabalhador. Portanto, o desafio para as democracias contemporâneas é encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos trabalhadores (Bogg, 2020).

A uberização das relações de trabalho não é um fenômeno exclusivo do Brasil. Países como os Estados Unidos, o Reino Unido e a França já enfrentam há anos os desafios impostos por essa nova forma de organização do trabalho. Nos Estados Unidos, por exemplo, a flexibilização do mercado de trabalho é uma característica histórica, e a resistência a regulamentar a relação entre trabalhadores e plataformas digitais tem gerado intensas batalhas jurídicas.

Em âmbito internacional, a resistência trabalhista também tem crescido. Nos Estados Unidos e na Europa, movimentos sindicais têm pressionado por regulamentações que garantam os direitos desses trabalhadores. Assim, o retorno da luta sindical em plataformas digitais pode marcar o início de uma nova era de organização trabalhista, onde a resistência é moldada pelas novas formas de exploração (Silver, 2020).

Na Califórnia, foi aprovado o Assembly Bill 5 (AB-5), que exige que empresas de aplicativos classifiquem seus motoristas como empregados, ao invés de contratantes independentes, se determinados critérios forem atendidos. Essa medida foi amplamente contestada por empresas como a Uber e a Lyft, que argumentam que essa imposição afetaria sua viabilidade econômica. Embora tenha sido um avanço, a implementação da AB-5 mostra que a regulação desse tipo de trabalho enfrenta grande resistência.

Já os sindicatos brasileiros enfrentam grandes dificuldades ao lidar com o fenômeno da uberização. Com a reforma trabalhista de 2017, o poder de negociação dos sindicatos foi significativamente enfraquecido, uma vez que a contribuição sindical deixou de ser obrigatória e o negociado passou a prevalecer sobre o legislado em muitos aspectos. Isso significa que, em muitos casos, os sindicatos têm

menos recursos e menos força para negociar acordos que protejam os trabalhadores de plataformas digitais.

No entanto, existem esforços de organização entre trabalhadores de plataformas, com greves e mobilizações ocorrendo em várias cidades brasileiras. Essas manifestações, ainda que pontuais, mostram que há uma insatisfação crescente com as condições impostas por esse novo modelo de trabalho. Organizações como a Associação dos Motoristas de Aplicativos (AMAPP) têm buscado formas de lutar por direitos mínimos, como a garantia de um valor justo por corrida e o estabelecimento de mecanismos de proteção social.

Em complemento, é a lição a seguir:

As alterações substanciais no mundo do trabalho refletem tanto o precoce processo de desindustrialização exposto pela forma com que o Brasil ingressou na globalização capitalista, desde os anos de 1990, como a desconstrução mais recente no sistema corporativo de relações de trabalho imposta pelas reformas neoliberais. O resultado de tudo isso tem sido a predominância de massivo desemprego aberto e oculto, sobretudo pela ampliação da subutilização dos trabalhadores e generalizada precarização das ocupações de baixa remuneração e representação. A polarização crescente no interior da sociedade que abandonou o projeto de assalariamento revelou não apenas a destruição dos postos de trabalho de classe média e do operariado industrial, mas também o deslocamento para ocupações sem acesso à proteção social e trabalhista (Pochmann, 2022, p. 217).

É através da revisitação do passado que se pode ter terreno sólido para pensar o futuro, e nessa toada não é em vão trazer um paralelo com as lições de Rousseau acerca da origem das desigualdades dos homens, discurso que hoje se lê como obra prima, no qual ele retrata que: “o primeiro que, tendo cercado um terreno, lembrou-se de dizer: ‘Isto é meu’ e encontrou pessoas bastante simples para acreditá-lo, foi o verdadeiro fundador da sociedade civil.” (Rousseau, 2012, p. 61). Nesse trecho, Rousseau critica o conceito de propriedade privada como a origem das desigualdades sociais.

Mais adiante, diferencia a desigualdade natural — física — da desigualdade social ou política, que resulta das convenções humanas. A desigualdade social, amparada pela própria legislação, reflete os privilégios que alguns grupos possuem em detrimento de outros. Essas

diferenças podem ser observadas na riqueza, no prestígio, no poder e até no direito de serem obedecidos. Esse sistema social, no entanto, oprime tanto quem domina quanto quem é dominado. O homem nasce livre, mas em todos os lugares encontra-se acorrentado. Aquele que se considera senhor dos outros é, muitas vezes, mais escravo do que eles (Rousseau, 2012).

Outra visão ímpar sobre a exploração dos trabalhadores sob a ótica da filosofia, em que o Estado fascista é a instância última de preservação do capitalismo em crise, que, para garantir a exploração dos trabalhadores, intensifica a repressão e retira direitos sociais, mascarando a exploração sob um discurso de nacionalismo e ordem. Onde destaca como o fascismo utiliza o Estado para manter a exploração, especialmente em momentos de crise econômica, quando o capitalismo enfrenta desafios. E mais, o direito, no fascismo, deixa de ser um instrumento de equilíbrio entre classes e passa a ser o organizador da repressão e da exploração, eliminando garantias trabalhistas e consolidando o poder irrestrito do capital sobre o trabalho (Mascaro, 2022).

É por isso que o futuro das relações de trabalho no contexto da uberização dependerá, em grande medida, da capacidade dos governos e da sociedade civil de encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção social. O modelo atual de plataformas digitais, que se baseia na ausência de vínculo empregatício, não é sustentável a longo prazo, pois transfere todo o risco econômico para os trabalhadores.

Uma proposta de regulação poderia incluir a criação de um novo regime jurídico para trabalhadores de plataformas, que reconheça suas especificidades, mas garanta direitos básicos, como previdência social, férias remuneradas e proteção contra demissão arbitrária. Na União Europeia, já existem discussões sobre a criação de uma categoria intermediária entre trabalhador autônomo e empregado, que concederia alguns direitos trabalhistas sem eliminar a flexibilidade.

No Brasil, a reforma trabalhista precisaria ser revisada para contemplar as novas realidades do trabalho digital. Como sugere Romar (2018), a regulamentação do trabalho por plataformas é essencial para evitar que a precariedade se torne o novo padrão nas relações de trabalho. Para tanto, é necessário debate sério e profundo, trazendo à mesa trabalhadores, empresários interessados, legislativo e especialistas em direitos trabalhistas.

### 3 Conclusões

Em conclusão, a uberização das relações de trabalho, acelerada pela reforma trabalhista de 2017, simboliza um processo de desproteção do trabalhador. A promessa de modernização e maior flexibilidade trouxe consigo um cenário de extrema precarização, em que a ausência de vínculo empregatício transfere todos os riscos econômicos para os trabalhadores, deixando-os sem direitos fundamentais como férias, seguro-desemprego e aposentadoria.

O que inicialmente foi apresentado como inovação, na verdade, reflete um retrocesso nas conquistas sociais dos trabalhadores. Esse modelo fragmenta os direitos laborais e perpetua a ideia de que o trabalhador deve assumir a posição de "parceiro", mesmo que sua subordinação esteja disfarçada. Assim, o discurso de flexibilidade acaba por encobrir a exploração, impondo um novo tipo de subordinação, mais sutil, mas igualmente opressiva, conhecida como subordinação algorítmica.

Importante destacar o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, que é uma proposta do Poder Executivo, e visa regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativos de transporte de passageiros. O objetivo principal é garantir direitos trabalhistas e previdenciários aos motoristas sem comprometer sua autonomia para escolher horários e jornadas de trabalho. Essa proposta não se estende aos entregadores que prestam serviços por aplicativos. Tal projeto de lei encontra-se em discussão no Congresso Nacional e divide opiniões de parlamentares e trabalhadores.

Dentre outros projetos semelhantes, se encontra em tramitação na Casa de Leis o Projeto de Lei n. 536/2024, que propõe regulamentar a profissão de motoristas autônomos de serviços de mobilidade urbana, como os que trabalham nos aplicativos Uber, 99 e inDrive. Essa iniciativa surge como uma alternativa ao Projeto de Lei Complementar do Poder Executivo (PLP 12/2024).

Assim, para o futuro, é fundamental que haja uma reavaliação das reformas trabalhistas e uma regulamentação mais justa das atividades mediadas por plataformas digitais. Apenas assim será possível evitar que a precariedade se torne a regra nas relações de trabalho, e que os trabalhadores tenham acesso a uma rede mínima de proteção social. Governos, legisladores e a sociedade civil precisam se unir para criar um ambiente em que a inovação tecnológica não se traduza em exploração e perda de dignidade para os trabalhadores.

## Referências

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

BOGG, Alan. *The autonomy of labour law*. [Oxford]: Oxford University Press, 2020.

BORTOLON, Eugenio. Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores. *Brasil de Fato*, Porto Alegre, 24 jul. 2023, 10h29. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precarizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores>. Acesso em: 27 dez. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 536 de 2024*. Regulamenta a profissão de motorista autônomo de serviços de mobilidade urbana e dá outras providências. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2391148&filename=PL%20536/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391148&filename=PL%20536/2024). Acesso em: 27 dez. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei Complementar 12 de 2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PL%2012/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PL%2012/2024). Acesso em: 27 dez. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 3.688, de 3 de outubro de 1941*. Lei das Contravenções Penais. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1941. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3688.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm). Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. *Lei n. 11.983, de 16 de julho de 2009*. Revoga o art. 60 do Decreto-Lei no 3.688, de 3 de outubro de 1941 - Lei de Contravenções Penais. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l11983.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11983.htm). Acesso em: 27 dez. 2024.

CONSTANZI, Rogério Nagamine; SANTOS, Carolina Fernandes dos. A proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais. *Informações FIFE*, São Paulo, n. 509, p. 28-46, fev. 2023. Disponível em: <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif509-28-46.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIEESE. A reforma trabalhista e seus impactos sobre o mercado de trabalho. *Nota Técnica*, São Paulo, n. 178, maio 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em: 27 dez. 2024.

ESPANHA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider). *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 233, sec. I, p. 119341-119344. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2024.

ESPANHA. Supremo Tribunal. Pleno. *Sentença n. 805/2020, 23 set. 2020*. Glovo contra D. I. Disponível em: <https://cdufpr.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Riders-Glovo-RCUD-4746.19-PLENO-23.09.20-SR-MOLINS-GLOVO.pdf>. Acesso em: 28 set. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MASCARO, Alysso Leandro. *Crítica do fascismo*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

MATA, Leandro Ferreira da. A uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. *Jus.com.br*, [s. l.], 27 jun. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>. Acesso em: 27 dez. 2024.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

POCHMANN, Marcio. *O fim do emprego público?* São Paulo: Boitempo, 2020.

POCHMANN, Marcio. *O sindicato tem futuro?* 1. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Rosa Luxemburgo, 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção Esquemmatizado).

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *A origem da desigualdade entre os homens*. Tradução: Ciro Mioranza. São Paulo: Lafonte, 2012.

SILVER, Beverly J. *Forças de trabalho: os movimentos operários e a globalização desde 1870*. São Paulo: Boitempo, 2020.

TONASSI, Rafael; LINHARES, Aryanna. *CLT. Consolidação das Leis do Trabalho*. 32. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 23-45.