

# A APROPRIAÇÃO DO CONCEITO DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA PRESENTE NA PLC 12/2024 E O RISCO DA BANALIZAÇÃO DAS VIOLÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ERA DA INDÚSTRIA 4.0

## THE APPROPRIATION OF THE CONCEPT OF CONTEMPORARY SLAVERY PRESENT IN PLC 12/2024 AND THE RISK OF TRIVIALIZING VIOLENCE IN LABOR RELATIONS IN THE INDUSTRY 4.0 ERA

**FLORA OLIVEIRA DA COSTA,**  
CNPQ/CAPES,  
Brasil  
[professorafloaoliveira@gmail.com](mailto:professorafloaoliveira@gmail.com)

**Received:** 27 Jan 2025  
**Accepted:** 10 Mar 2025  
**Published:** 06 Jun 2025

**Corresponding author:**  
[professorafloaoliveira@gmail.com](mailto:professorafloaoliveira@gmail.com)



**Resumo:** Trata-se de estudo crítico sobre o Projeto de Lei Complementar número 12/2024 lançado pelo governo Lula – Alckimin, com a finalidade de estabelecer uma categoria de trabalhadores intermediados por empresas – plataforma. O projeto legislativo oferece conceito, obrigações para os trabalhadores e empresas, além de estabelecer parâmetros para auferir jornada, salário e pagamento de contribuições previdenciárias. Dentre os conceitos sugeridos, propõe-se que as empresas adotem princípios como a transparência, redução dos riscos inerentes ao trabalho, eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho, e a eliminação do trabalho análogo ao escravo. Desse modo, levando em consideração as contradições da proposta legislativa com as diversas pesquisas já divulgadas, que ultrapassam a necessidade de conceituar os motoristas como empregados e autônomos, este estudo se voltará a indicar a

perversidade da proposta legislativa em estender a erradicação ao trabalho escravo à princípio, sobretudo nos trabalhos forçados na era da indústria 4.0, da qual a uberização se destaca como maior expoente. Espera-se concluir pela soberania do conceito de escravidão, indicando os riscos de reduzi-lo à princípio com a finalidade de banalizar violências nas relações de trabalho.

**Palavras – Chave:** Relações de Trabalho. PLC 12/2024. Princípios. Eliminação do trabalho análogo ao de escravo. Direito do Trabalho.

**Abstract:** This is a critical study on Complementary Bill No. 12/2024 launched by the Lula-Alckimin government, with the purpose of establishing a category of workers intermediated by companies - platform. The legislative project offers a concept, obligations for workers and companies, in addition to establishing parameters for calculating working hours, wages and payment of social security contributions. Among the suggested concepts, it is proposed that companies adopt principles such as transparency, reduction of risks inherent to work, elimination of all forms of discrimination, violence and harassment in the workplace, and the elimination of labor analogous to slavery. Thus, taking into account the contradictions of the legislative proposal with the various studies already

published, which go beyond the need to conceptualize drivers as employees and self-employed workers, this study will once again indicate the perversity of the legislative proposal in extending the eradication of slave labor to the beginning, especially in jobs forged in the era of industry 4.0, of which Uberization stands out as the greatest exponent. It is expected to conclude that the concept of slavery is sovereign, indicating the risks of reducing it to the principle with the aim of trivializing violence in labor relations.

**Keywords:** Labor Relations. PLC 12/2024. Principles. Elimination of work analogous to slavery. Labor Law.

## 1. Introdução

É evidente a complexidade das questões jurídicas envolvidas no Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP), especialmente no que diz respeito à natureza jurídica da relação de trabalho dos trabalhadores plataformizados.

Os artigos 1º a 3º do PLP são o foco desta análise, pois delineiam a espécie de contrato de trabalho pretendida, o reconhecimento do trabalhador plataformizado como autônomo e a definição da empresa operadora de aplicativo de transporte, entre outros aspectos específicos.

À luz da Constituição Federal de 1988, que preconiza a expansão dos direitos trabalhistas a todos os trabalhadores, independentemente do formato de contratação, surge a necessidade de refletir sobre como o PLP se encaixa nesse contexto. A discussão sobre a ampliação dos direitos fundamentais para além dos limites tradicionais da legislação trabalhista é central nesse debate.

A análise do PLP à luz da CRFB demanda uma abordagem teórica e doutrinária laboral/constitucional, considerando interpretações ampliativas, extensivas ou expansionistas dos direitos trabalhistas. A nova ordem constitucional, inaugurada pelo artigo 7º, proíbe a criação ou manutenção de restrições que impeçam o acesso aos direitos estabelecidos.

No entanto, o texto do PLP levanta questionamentos sobre a aplicabilidade dos direitos relacionados pelo artigo 7º da CF/88 aos trabalhadores autônomos plataformizados. A definição da natureza jurídica dessa categoria de trabalhadores é crucial para determinar seu acesso aos direitos constitucionalmente garantidos.

Além disso, a análise aborda a qualificação do empregador conforme o PLP. A definição da empresa operadora de aplicativo de transporte como intermediadora levanta questões sobre sua responsabilidade trabalhista e a adequação dessa nomenclatura ao ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, é necessário um exame cuidadoso dos termos do PLP à luz dos princípios constitucionais e das normas trabalhistas vigentes para avaliar sua coerência e adequação aos direitos dos trabalhadores e às demandas da sociedade contemporânea.

## **2. O Trabalho desenvolvido nas empresas - plataforma**

O trabalho dos motoristas e entregadores de empresas – plataforma ocorre de modo totalmente externo, contudo com a gestão e controle do trabalho comandados pelo uso da inteligência artificial. Desse modo, a estrutura operacional necessária para o desenvolvimento do trabalho decorre dos processos gerenciais de robotização, gestão algorítmica, que oferece o trabalho sob demanda, para seus milhares de trabalhadores, mundo à fora vinculado, as plataformas, embora estes, utilizem seus ou alugados, veículos para realizar o trabalho. A ferramenta de trabalho, desse modo, no lugar de ser o automóvel é de quem organiza a oferta e a demanda, de modo a criar mecanismos de cadastramento e gerenciamento da atividade de quem trabalha para a empresa.

Para tanto, notou-se o controle da geolocalização dos trabalhadores, capturada de seus próprios celulares, como possibilidade de cumprimento das demandas – o entregador não pode desligar o GPS enquanto executa a entrega, havendo um controle inédito a partir do uso das estratégias de dataficação (ZUBOFF, 2019).

O critério da precificação em períodos dinâmicos demonstra como o controle por programação (CARELLI, 2020), consegue atrair novas estratégias para a organização do trabalho, pois sabendo que os trabalhadores dependem financeiramente do trabalho desempenhado nas plataformas digitais e sabendo que os trabalhadores estão mobilizados no trabalho em plataformas, o domínio da geolocalização em situações como greve no setor de transporte público; eventos culturais e esportivos, somado ao interesse de mercado ao verificar baixa adesão dos trabalhadores naquele território, são ferramentas inovadoras que confirmam o controle sob a figura do trabalhador e não de seu trabalho.

Desse modo, nota-se que o controle algorítmico é a mais recente marca da nova fotografia do mundo do trabalho: desenvolvido de modo externo, com controle e dependência econômica oriundos do poder diretivo das empresas – plataforma, trazendo para o direito do trabalho o desafio de adaptar suas normas consolidadas a partir de pressupostos (figura do empregado e do empregador), objeto (subordinação da relação de trabalho) e objetivos (proteção social aos trabalhadores e trabalhadores) que constituem a ciência trabalhista.

Nesse particular, se buscará analisar, em outro aspecto, se a categoria jurídica criada pelo projeto de lei complementar 12/2024 atende a essa necessidade de adaptação da subordinação que marca a classe trabalhadora ou se optou pela instituição de uma subcategoria jurídica que objetiva atender finalidades diversas, como garantia de direitos de salário, previdência.

### **3. Alguns pontos do Projeto de Lei Complementar 12/2024**

Sancionado pelo Presidente da República em 04 de março de 2024, o projeto de lei que deveria ter sido criado de forma dialogada e tripartite, a partir da instituição do grupo de trabalho que recebeu representantes dos trabalhadores, das empresas e do governo, resultou em uma proposta voltada exclusivamente aos motoristas de aplicativo, retirando do seu bojo conceitual os entregadores de empresas – plataforma.

Sob o argumento de que os próprios trabalhadores não desejavam categorizar-se como subordinados, a proposta institui a categoria “autônomos com direitos”, estabelecendo, ainda valor a ser pago por hora trabalhada, contribuição à previdência social e limitação de jornada em doze horas por dia, quando contabilizado o tempo efetivo de corridas.

### **4. A suposta categoria “Autônomos com Direitos”**

O PLC, acreditando criar categoria jurídica que melhor se adaptasse à realidade do trabalho de quem presta serviço de transporte particular, criou a categoria “autônomo com direitos”, conceituando como trabalhador toda aquela, que:

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

O trabalho autônomo, por faltar-lhe o pressuposto da subordinação jurídica, está fora da égide do direito do trabalho. (Barros, 2012). Assim, coube a legislação previdenciária conceituar<sup>1</sup>, para fins de enquadramento de seus segurados, o trabalho autônomo.

<sup>1</sup> Verifica-se na alínea h, do inciso V, do artigo 12 da Lei 8.212/91, que trabalhador autônomo é “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. LEI N° 8.212 de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm).

A autonomia é a legitimidade de, normalmente com propriedade investida, escolher uma atividade econômica e no centro do seu controle, organizar, dirigir e precificar os produtos do seu trabalho (Oliveira & Carreli, 2020).

Desse modo, supondo que um empregador admite empregados e autônomos em sua atividade empresarial, ambos atuarão com caráter de continuidade, mediante remuneração, contudo se distinguirão nos atos jurídicos em que se exerce a subordinação (Martins, 2016). Este primeiro trabalha sob direção e comando de um empregador, enquanto o autônomo possui a legitimidade exclusiva de técnica e logisticamente, organizar o seu trabalho, sendo o responsável pelos lucros e despesas.

Em caráter metodológico, a autonomia parte da mesma linha narrativa traçada para construir o conceito de subordinação, sendo porém delimitado pelo *facere*, que recai sobre o resultado e não na energia empenhada na execução do serviço. Desse modo, a autonomia se desenvolve a partir de duas lógicas: 1) o vínculo jurídico gerado pela interação entre as partes não receberá interferências externas à parte contratada; 2) a legitimidade reservada ao prestador de organizar o próprio trabalho, independente da intervenção de outros. (Vilhena, 1999)

Autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução (Vilhena, 1999). Desse modo, a discricionariedade técnica e a auto organização do trabalho encontram no trabalho autônomo seus grandes significados, o que justifica a possibilidade do prestador dispor de sua atividade para mais de uma pessoa, posto que nenhuma delas poderá dispor de sua auto organização.

Por assim dizer, o trabalho é autônomo quando o trabalhador executa ou fornece algo contratado, seja uma obra determinada ou um serviço, que é exercido fora do âmbito da organização profissional de quem lhe contrata. Já o trabalho subordinado ocorre quando o trabalhador disponibiliza sua força de trabalho para quem lhe contrata, fazendo parte com interesse de continuidade, da organização empresarial (Romita, 1979).

A linha argumentativa de fundamento da subordinação jurídica a partir de uma perspectiva objetiva de inserção do empregado na atividade produtiva do empregador justifica o nível de sujeição presente entre o trabalho autônomo e o assalariado. Desse modo, a separação entre essas modalidades de trabalho se definirá pelo poder jurídico (Vilhena, 1999) do contratante na atividade do contratado.

Desse modo, o problema estruturante e conceitual da PLC é adotar a categoria “autônomo com direitos”, e, no entanto, trazer no bojo da proposta de lei poderes próprios de comando, disciplina e gestão, até mais permissivos que o estabelecido na subordinação clássica<sup>2</sup>. Nesse aspecto, registra-se os poderes das empresas, narrados no artigo 5º:

Art. 5º As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - Adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - Adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma; III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

.IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

V - Oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Portanto, existem singularidades nos modelos de negócio das plataformas em relação a transparência, sistemas de avaliações, sistema de remuneração e de tempo de trabalho no capitalismo de plataforma, que apontam para a presença forte da subordinação jurídica, própria do trabalho assalariado.

O trabalho executado por esses entregadores conta com estratégias de controle codificadas e programáveis, contudo não disponibilizadas ao controle Estatal. Demonstra, também, um aperfeiçoamento do capital para evadir-se de qualquer regulação estatal (ALOISI & STEFANO, 2022), apropriando-se da categoria do trabalho autônomo, enquanto aprimora o capital para a maior acumulação possível.

## 5. A qualificação do empregador segundo o PL 12/2024

A ambição do projeto de lei complementar aduz em seu artigo 1º que a relação de trabalho se dá com uma empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, a qual denomina como empresa intermediadora.

Reforçando a caracterização dessa empresa, no artigo 2º, especifica que a empresa é uma pessoa jurídica que administra um aplicativo - ou outra plataforma de comunicação em

<sup>2</sup> Essa é a subordinação que decorre dos artigos 2o e 3o da CLT.

rede - e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores, previamente cadastrados, e, por isso, se trata de uma empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros. Esclarece, neste mesmo artigo, que a prestação de serviços intermediada pressupõe a realização de prévio cadastro pessoal e intransferível dos trabalhadores e dos usuários, seguindo conformidade com a LGPD (Lei 13.709 de 14/08/2018) e com a Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei 12.587 de 03/01/012).

Por fim, no artigo 3º, define que o trabalhador será qualificado como autônomo por plataforma e estará regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço mediante a plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

Diante do acima exposto, cumpre destacar e tecer reflexões se os artigos primeiro e segundo guardam coerência com nosso ordenamento jurídico brasileiro e, se a partir deste ordenamento jurídico, estamos diante de uma empresa empregadora ou intermediadora, se estamos diante de uma empresa operadora de aplicativo ou uma empresa de transportes que utiliza a ferramenta tecnológica (aplicativo) e operacionaliza sua gestão, na ambientação de uma plataforma digital e as repercussões de tais nomenclaturas no referido projeto de lei.

A nomenclatura de empresa intermediadora (CARELLI, 2003) de compras e serviços, pela internet, - e todo o conglomerado de empresas que auferem lucro com esta atividade - possui cediça interpretação jurisprudencial quanto a aplicação da responsabilidade objetiva e solidária, pelos eventuais prejuízos causados ao consumidor a partir da interpretação protetiva ao consumidor conferida pelo parágrafo único do art. 7º do Código de Defesa do Consumidor.

No entanto, em relação ao trabalhador, melhor sorte não lhe socorre com esta nomenclatura.

Em primeiro lugar, porque o sistema jurídico-trabalhista é baseado nas figuras empregado-empregador, que formam a espinha dorsal do Direito do Trabalho (CARELLI, 2003). Neste contexto de lei celetista, a palavra intermediadora, não está prevista nas definições dos arts. 2º e 3º da CLT porque em tais artigos reconhece-se que se trata de uma relação jurídica empregatícia que confere proteção ao empregado, o qual é, naturalmente, nos ensinamentos de Lacerda (2015), parte hipossuficiente da relação<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Não falamos aqui em uma hipossuficiência ou inferioridade pessoal, cultural ou educacional, mas aquela determinada pela relação jurídica, já que o empregado vive constantemente em busca da permanência da

Em segundo lugar, ao se denominar a empresa como uma intermediadora de mão de obra, ao invés de a empregadora, objetiva-se romper com a proteção celetista por intermédio do banimento do conceito de vínculo, e se potencializa a invisibilidade da responsabilidade trabalhista da empresa que tem como plano de negócio a venda, por ferramentas digitais, de um serviço especificado de transporte visando o deslocamento de um consumidor final.

Interessante destacar que da mesma forma que a expressão “vínculo empregatício”, carrega seus preconceitos e traumas (BORTMAN, 2021, p. 49)<sup>4</sup>, notadamente por motoristas cadastrados por aplicativos de propriedade das empresas virtuais de disponibilização de transporte, a palavra terceirização também é um termo cunhado na legislação brasileira que mais ilustrou o conceito de mão de obra intermediada ou interposta (v.g. Lei 6.019/74, com alterações das Leis 13.429/2017 e 13.467/17) e também carregou seu traumas e preconceitos.

Esclarece-se que a empresa terceirizada também possui viés negativo e também não fora utilizada no PROJETO DE LEI, porque a terceirização - a moda brasileira - ao invés de representar um serviço especializado com sustentabilidade econômica (as quais empregam 70% do setor de serviços no Brasil<sup>5</sup>) - são conhecidas pela precarização identificada por: 1) subtração de direitos dos trabalhadores; 2) precarização do meio ambiente de trabalho; 3) ruptura do sistema protetivo trabalhista; 4) ruptura do sistema protetivo trabalhista e 5) fragmentação da classe trabalhadora.

Pois bem, em terceiro lugar, ao investigar se o projeto de lei utiliza as nomenclaturas que condizem com a dinâmica dos fatos, quer seja, que a atividade econômica ou *core business* que representam, tem-se a afirmação que é de transportes e o vínculo pode ser de emprego, pois ninguém se conecta na UBER para obter informações, mas para obter transporte e o reconhecimento de existência de vínculo pode variar conforme a dependência econômica ou não do trabalhador, entre outros requisitos, o que se verificará no próximo subitem deste artigo.

---

relação de emprego, pois não pode prescindir daquele trabalho para sua sobrevivência e da sua família, precisando, portanto, submeter-se ao feixe de obrigações, ordens e orientações impostas por seu empregador.

<sup>4</sup> Evidenciados pela ruptura de longos vínculos contratuais em que o trabalhador se imaginava apenas desligado quando da aposentadoria, na existência de burnout pela pressão e excesso de trabalho, diante da desvalorização salarial de postos engessados e mal remunerados, marcado pela rigidez na forma de consecução do trabalho, que horas extras são obrigatórias, mas flexibilidade de horário ao trabalhador é inexistente, v.g. trabalho intermitente.

<sup>5</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/especial-publicitario/security-seguranca-e-servicos/noticia/2023/03/31/crescimento-do-mercado-de-terceirizacao-no-brasil.ghtml>. Acesso em 15 de abr de 2024.

Por ora, esclarece-se que a ferramenta tecnológica compreendida pelo App, pelo software de mesmo nome da empresa que lhe detém a propriedade, não se restringe a fornecer informações de geolocalização de consumidores e motoristas, e muito menos customização de ferramentas para que os mesmos a parametrizem em termos de custo e forma de consecução, mas concentra sobre seu exclusivo alvitre a determinação de preços e auferir lucratividade dinâmica e variável a partir de métricas apenas conhecidas e estabelecidas por si própria e não pelos consumidores e muito menos pelos motoristas.

O projeto de lei impõe reclassificação das referidas empresas plataformizadas, como empresa intermediária de tecnologia, assim como, ao trabalhador, a exclusiva categoria de parceiro (ou empresário de si mesmo ou autônomo), que se distancia das evidências de crescimento mundial<sup>6</sup> de uma de suas maiores representantes, a Uber. Ao que se constata, se trata de estratégia viabilizadora de economias que futuramente apenas demonstrarão a concorrência desleal para o ramo que concorre diretamente, mas se obscurece sob o manto persona de empresa estritamente tecnológica, para, ao final, cumprir a ambição mercadológica futura de adquirir outras empresas da mesma atividade econômica.

Tal afirmação esclarece-se porque a estratégia de crescimento de tais empresas auto declarantes intermediárias de tecnologia da informação, não vende tecnologia e não se restringe ao aprimoramento da tecnologia existente atualmente, mas, a exemplo de outros lugares do mundo, se expande ao ramo de logística/transportes, conforme evidenciado nas últimas aquisições/acordos internacionais, em que a Unidade de Caminhões da UBER (UBER FREIGHT) compra a TRANSPLAC, por 2,25 bilhões de dólares, e, futuramente, sequer terão motoristas nas estradas do EUA.<sup>7</sup>

Ora, tais fatos reforçam a postura da Associação Brasileira de Logística, Transportes e Cargas que, em 2020, republicou a reflexão jurídica quanto a definição da empresa e dos motoristas da Uber, e destacou que não se tratava de uma empresa intermediária porque não era agenciadora de serviços e negócios, a saber:

Tanto a intermediação como o agenciamento consistem na situação de um terceiro aproximar duas partes para viabilizar a realização do negócio jurídico. Pela dinâmica do contrato de agência (art. 710 do Código Civil), esse terceiro é que trabalha para as partes envolvidas. Contudo, na situação da Uber, é justamente o contrário que ocorre. Toda a dinâmica do negócio foi desenvolvida e estipulada pela empresa, cabendo ao motorista apenas aderir ou não ao modelo. Na dinâmica implantada, é o motorista que trabalha para Uber, e não a empresa

<sup>6</sup> Unidade de caminhões da Uber vai comprar empresa de logística por US\$2,25 bi, disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/unidade-de-caminhoes-da-uber-vai-comprar-empresa-de-logistica-por-us225-bi,ed747556a3af43846e637e6fda98e2a15i10too3.html>. Acesso em 15 de abr de 2024.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/uber-e-waymo-se-unem-para-colocar-caminhoes-de-carga-sem-motorista-na-estrada-nos-eua/>. Acesso em: 15 de abr de 2024.

que está à disposição do motorista. Em verdade, a atuação da empresa vai muito além daquela de ser uma mera intermediadora. A Uber atua como uma empresa do ramo de transportes, devendo assim ser encarada a sua situação.

Diante dos argumentos acima, a insistência na nomenclatura de intermediária constante no projeto de lei, não condiz com o próprio Código Civil Brasileiro, mas se fundamenta exclusivamente na tentativa de diminuição de custos, posto que se permite a irresponsabilidade a respeito dos custos específicos do negócio (transporte) e sua carga tributária, a mitigação de riscos oriundos da mão de obra determinada de transporte que compreende um motorista devidamente habilitado (risco trabalhista), os custos da principal ferramenta, ou seja, do carro (veículo automotor de 4 rodas)<sup>8</sup>, para que se viabilize a venda final de deslocamento de pessoas e não o mero compartilhar de informações.

Na verdade, as denominações utilizadas no Projeto de lei a saber: “empresa digital” ou “empresa intermediadora de serviços de comunicação”, ou “empresa de plataforma” nada mais são do que a replicação de seus contratos de adesão, e não o reflexo da primazia da realidade.

Por isso, refletindo sobre qual empresa estamos falando, pode-se afirmar que se tratam de empresas que proporcionam serviços específicos de transporte, em que pese, seu *core business* ser fruto de uma integração entre determinado serviço especificamente fornecido no mundo físico (transporte) e um conjunto de ferramentas tecnológicas que facilitam e potencializam tal específico serviço por intermédio de infraestrutura digital (plataformas), fomentando um ecossistema que conecta diversas pessoas interessadas, como consumidores, trabalhadores e desenvolvedores que a empresa possui (terceirizados ou diretamente empregados).

Não se está negando o fato de que se vivencia processos de mutação no mundo do trabalho, mas, diante do exposto, quando se fala de uberização de uma categoria de trabalho permite-se que ocorra uma interação de trabalhadores e empresas, em área, “parcial ou integralmente, controlada ou sob o poder de atores não-institucionais, ou sob as margens de manobra existentes dentro da própria regulação legal” os que recaem sobre o instrumento de trabalho e a própria força do trabalhador, se obscurecendo o outro polo que auferir lucro com o serviço de transporte.

Ora, a ruptura desse liame, permite uma economia de custo e uma zona cinzenta de responsabilidades que destroem todas as garantias conquistadas pelo trabalhador no

<sup>8</sup> em bom estado de conservação (seguro), regular (condições legais de autorização de trafegabilidade) e viável sob o ponto de vista de conforto (ar-condicionado, bancos, portas e vidros em funcionamento)

transcurso de séculos de luta, consubstanciados nos ensinamentos de KESSELMAN, ZAIS (2017, p. 103-121) traduzidos por CARELLI e CARELLI (2020, p. 28-41), afirma-se que:

[...] vivenciamos um processo de constante mutação das formas em que o trabalho se apresenta, um período de zona cinzenta de trabalho em emprego caracterizada pelo surgimento de novas profissões ou o deslocamento de profissões já existentes para estatutos com menos direitos, coincidindo com a emergência de fronteiras cada vez mais fluidas entre formas de emprego e trabalho, o que acaba minando a razão binária entre legal e ilegal, formal e informal, autônomo e subordinado (AZAIS, 2017).

Por isso, manter ‘as empresas, a nomenclatura de intermediadoras, de empresas de tecnologia, tal como esculpidas no projeto de lei é viabilizar um contexto normativo de irresponsabilidades por intermédio de emprego de tecnologias nas relações de trabalho, confundindo a atividade econômica com a própria ferramenta tecnológica utilizada.

Diante do vácuo normativo existente a respeito da prestação de serviço mediante a utilização de plataformas reguladoras de trabalho, manter a nomenclatura de empresa intermediadora é permitir a inobservância de garantia de um trabalho decente preconizado pela OIT<sup>9</sup>.

Critica-se tal terminologia, porque os novos padrões de oportunidades de trabalho mundial não podem corroborar para a insustentabilidade de um conjunto de garantias de trabalho que compõe o conceito de trabalho decente dentro da uberização no setor de transporte de pessoas, e viabilizar um precedente normativo desastroso para que o mesmo ocorra com todas e quaisquer categorias de trabalho nacionais, onde a figura do empregador será dissipada pelo fenômeno da digitalização do trabalho<sup>10</sup>.

Os nomes das partes que participam desta uberização de trabalho no setor de transporte de pessoas não podem ser as escolhidas por quem detém a capacidade tecnológica-financeira e, muito menos, por quem desconhece os próprios direitos e garantias, mas precisam refletir os fatos concretos e estarem em harmonia com a legislação nacional existente, seja ela civil, constitucional ou celetista.

## 6. Para além da natureza jurídica

<sup>9</sup> For the ILO, the possibilities of sustainable socio-economic development are conditioned by the search for a decent standard of work, to be defined nationally, but based on social dialogue, regulation, and the search for compliance with the current rules for hiring to formalize work, reducing poverty and inequality.

<sup>10</sup> A digitalização se caracterizou pela informatização e automação do setor manufatureiro; já nos anos 2000 foi marcada pela conectividade total, pelo cloud work, entre outros (ANTUNES; BASSO; PEROCCHO, 2021).

O presente ensaio busca analisar os artigos 1º a 3º do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024<sup>11</sup> sob o recorte da natureza jurídica da relação jurídica pretendida aos trabalhadores plataformizados. Os citados dispõem, em síntese, sobre: a espécie de contrato de trabalho pretendida; o reconhecimento do trabalhador plataformizado como autônomo e a definição da empresa operadora de aplicativo de transporte, dentre outras especificidades.

A Constituição da República Federativa do Brasil impõe a expansão dos direitos normados em seu artigo 7º a todos os trabalhadores, assim, seja a partir da expansão horizontal dos direitos fundamentais, ou da constitucionalização dos direitos sociais, ou ainda, da teoria expansionista (ALMEIDA, 2012; PORTO, 2010; PORTO, 2009; DELGADO, 2007; FRANCESCET, 2011) dos direitos a todos os trabalhadores para além dos limites celetistas, é um dos caminhos que ora se pretende refletir quando o PLP 12/2024 é trazido à baila.

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP) enquanto rascunho de lei, oportuniza, singelamente, que os trabalhadores autônomos plataformizados acessem parte dos direitos (previdenciários, trabalhistas e sindicais) normados pela carta magna se que o vínculo de emprego seja reconhecido, assim, a natureza jurídica do vínculo de trabalho para a categoria dos trabalhadores plataformizados estaria sendo reconhecida como autônomos, então, não empregados.

Dentre os vários questionamentos existentes um deles passa a ser central na análise do citado projeto de lei: Trabalhadores autônomos (plataformizados) podem ter acesso ao rol dos direitos normados pelo artigo 7º da CF/88, ou tais direitos são restritos aos trabalhadores celetistas, ditos empregados, então regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 5.452/1943)? a pergunta seria também possível de ser reformulada: Apenas os contratos de emprego têm acesso aos direitos normados pelo artigo 7º da CF?

Aproximando o PLP 12/2024 a CRFB, em uma perspectiva teórica e doutrinária laboral/constitucional, elados a uma linha interpretativa literal ampliativa, extensiva ou expansionistas quando outras categorias (levando em conta heterogeneidade dos contratos de trabalho a contar do antigo modelo industrial de produção e urbanização) já possuem o direito constitucionalmente normado. Assim, a nova ordem constitucional inaugurada pelo artigo 7º, quando dispôs: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, então, a contar de 05 de outubro de 1988 é proibida a manutenção ou a criação de restrições que obste o acesso ao rol de direitos

<sup>11</sup> Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>

dispostos ou, na melhor das hipóteses o legislador ordinário estaria obrigado, a partir de então, a normar de forma inclusiva todas as categorias laborais ainda não alcançadas pelo rol do citado artigo constitucional.

Sob um cenário paternalista/celetista/protetivo o PLP deveria ser composto por apenas um artigo, cito: Art. 1º - São direitos dos trabalhadores plataformizados os normados no artigo 7ª da CRFB, além de outros que visem à melhoria de sua condição social/civil”, ou: Art. 1º - São empregados os trabalhadores plataformizados aplicando-se a eles todos os direitos definidos na Lei 5.452/1943, além de outros que visem a melhoria de sua condição social/civil”. Contudo, a força de efetividade da CRFB encontra, por vezes, barreiras de ordem econômica, jurídica, política, social, dentre outras, sendo as leis ordinárias - ou a sua ausência - em vigor um dos seus possíveis obstáculos jurídicos.

Parte-se de um pressuposto lógico estrutural, o que para alguns é um dilema, enquanto que para outros uma obviedade: se em uma dada ordem jurídica nacional se fizer necessário a construção e o funcionamento contínuo e permanente de uma corte constitucional apta a tornar efetiva/eficaz as normas constitucionais, é por que nesta ordem jurídica existem outras ordens (legais, políticas ou costumeiras) que imperam, e então, resistem eficazmente a nova ordem constitucional que se quer implementada.

No Brasil o volume de demandas constitucionalizadas (veis) tem um enorme destaque quantitativo. Tal expressividade se deve antes a resistência das ordens legais e costumeiras (políticas) em plena vigência e, por vezes, opostas ao novo texto ora em vigor desde o dia 05 de outubro de 1988, do que a prolixidade de temas e matérias abordados no texto de 88. A citada prolixidade é antes uma tentativa de se fazer eficaz frente ao montante infraconstitucional existe. Em teoria/doutrina constitucional o autor José Afonso da Silva (2010) já clareou que as normas constitucionais são sempre eficazes, então, de forma plena, contida ou limitada. Assim, não poderiam existir, em tese, obstáculos intransponíveis a eficácia da norma constitucional.

Noutra banda, agora sob a ótica econômica, o custo social que nasce quando da criação e ou extensão de direitos a determinados grupos, categorias sociais ou laborais geram uma dívida coletiva. Vez que o trabalho deste grupo (plataformizados) geram ganhos coletivos/difusos e, ao mesmo tempo, geram custos da mesma espécie. O custo gerado pela criação legal ou constitucional de novos direitos pode ser elevado e o quinhão social só estaria apto a quitar, no momento presente, parte dos novos direitos, quando os demais só se efetivarão com o ajustar coletivo no tempo. Assim, qual seria o quinhão financeiro exigido das empresas, dos trabalhadores plataformizados e dos clientes se fosse reconhecido o

vínculo de emprego com a integralidade do 7º da CF/88? Até que sobrevenha outro, o vínculo de emprego é o melhor e mais completo dos contratos de trabalho em mais de 100 anos de Brasil, contudo, o custo para as partes envolvidas e para a coletividade só poderiam ser suportados se fossem alongados no tempo, sendo gradativamente efetivados.

É importantíssimo destacar que às empregadas domésticas fora reconhecido o vínculo de emprego, mesmo que não integralmente pela via da LC nº 150/2015<sup>12</sup>, enquanto que, para as diaristas fora reconhecido o vínculo de autônoma, se não bastasse, trata-se de umas das categorias de trabalhadoras centenárias no mercado laboral brasileiro, enquanto que, os plataformizados ganharam destaque especial, com a pandemia do COVID-19.

É prudente notar que mesmo tendo sido reconhecidas como empregadas, as domésticas ainda não possuem acesso a integralidade do rol de direitos normados pelo artigo 7º da CRFB, cito excerto:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Parte expressiva dos doutrinadores trabalhistas propagam que as empregadas domésticas não acessam a integralidade do rol de direitos dispostos no artigo 7º da CRFB pela falta de uma ou da sua estrutura coletiva (sindical) o que vigorou até a EC 72/2013, assim, elas, até a citada data, não possuíam as condições sociais/civis/políticas de luta pela ampliação do citado rol de direitos. Noutra banda, a ampliação do citado rol de direitos cria de imediato um custo social de inclusão que as partes envolvidas nesta modalidade de contrato não estariam, até aquele momento, aptas a suportar ou renunciar.

Sob o viés constitucional brandam em maior som a “inconstitucionalidade do PLP 12/2024”, em especial, o trecho que reconhece como autônomo/civil a natureza jurídica desta espécie de contratação, então centrados na inexistência da subordinação, dentre outras razões correlatas. Noutra perspectiva, o citado contrato deveria estar sendo reconhecido como de emprego, visto que agregador de um rol qualificado de parcelas e prestações de cunho trabalhista, previdenciário e sindical, dentre outras, aptas a elevar ao patamar de decência e dignidade a citada prestação de serviços.

<sup>12</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em 04 de abr de 2024.

A subordinação serviu e serve como um elemento interpretativo/hermenêutico de inclusão, ou melhor, uma chave de acesso (VILHENA, 2005) e expansão aos trabalhadores ao mundo do emprego. É importantíssimo percebermos que a subordinação (clássica, objetiva, estrutural, reticular, integrativa, algorítmica, dentre outras) (cada qual adaptada ao seu momento histórico do trabalho) serviu como um mecanismo interpretativo (DELGADO, 2011) apto a reconhecer e ampliar direitos às categorias profissionais ou prestadores de serviços ainda não albergados pela Consolidação das Leis do Trabalho ou há outras normas esparsas, a exemplo dos rurais, avulsos e domésticos. Assim, por décadas juízes e juízas do trabalho lutaram pela transformação dos contratos de trabalho em contratos de emprego, sendo clarividente afirmar que ela foi até a CRFB a chave de acesso aos trabalhadores ao que dispõe o art. 7<sup>a</sup> da CF/88. (DELGADO, 2007).

A contar do que literal/gramaticalmente é normado pelo artigo 7<sup>o</sup>, somado ao que fora disposto pela EC 45/2004, tanto o contrato de trabalho como a justiça de trabalho deveriam ter seus horizontes ampliados, ao invés de persistirem sob o manto da restrição, então erroneamente centrados na relação de emprego.

Por outra linha de análise o PLP cria uma nova arena de lutas pela efetivação do artigo 7<sup>a</sup> da CRFB que não foi compreendida por parte cientistas do direito laboral. O rol do artigo 7<sup>o</sup> não tem seu acesso restrito aos contratos de emprego, podendo ser acessado por outras modalidades ou vínculos, a exemplo dos contratos de trabalho autônomo. Não há vedação constitucional de acesso ao citado rol se o contrato de trabalho fora reconhecido como autônomo, o que lhes falta é apenas norma infraconstitucional ou coletiva que ampare o direito já constitucionalizado. Então, a contar do citado PLP os trabalhadores autônomos terão direito, pela via da luta coletiva (negociação coletiva), ao acesso e ampliação gradativa a efetivação das dezenas de incisos que compõe o 7<sup>o</sup> da CF/88. Assim, sendo empregado tem direito a integralidade do rol, e sendo autônomo logo terá acesso a sua integralidade. Contudo, quem irá se opor a citada ampliação ou expansão?

A diferença essencial - ou de fundo (política) - é que os empregados celetistas alcançaram tais direitos nas arenas da luta social, tendo o Estado como um dos seus atores centrais, enquanto que os autônomos alcançarão tais direitos nas arenas da luta civil, então, pela via da norma coletiva, do contrato coletivo, do acordo e da convenção coletiva de trabalho entabulada entre as instituições civis, e ao Estado Juiz caberá, apenas, a análise dos

conflitos judicializados, agindo sob a mesma perspectiva civil conforme dispõe o §3º art. 8º da CLT<sup>13</sup>.

### Considerações Finais

Diante do exposto, é possível concluir que o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP) apresenta uma abordagem significativa em relação à natureza jurídica da relação laboral dos trabalhadores. O debate em torno da qualificação do empregador e dos direitos dos trabalhadores revela uma tentativa de conciliar as demandas emergentes do mercado de trabalho digital com os princípios constitucionais e legais preexistentes.

O PLP busca reconhecer os trabalhadores das empresas - plataforma como autônomos, o que acarreta uma série de reflexões sobre a extensão dos direitos trabalhistas e previdenciários a essa categoria. No entanto, essa abordagem enfrenta críticas quanto à adequação aos princípios e normas vigentes, especialmente no que diz respeito à relação de subordinação e à responsabilidade do empregador.

A qualificação do empregador como uma empresa intermediadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros é objeto de questionamentos quanto à sua conformidade com a legislação trabalhista e civil brasileira. A terminologia adotada no PLP pode gerar ambiguidades e desafios interpretativos, especialmente no que se refere à responsabilidade da empresa em relação aos direitos dos trabalhadores.

Além disso, a discussão sobre a natureza da atividade econômica das empresas plataformizadas e sua relação com a tecnologia digital aponta para a necessidade de uma revisão conceitual e normativa mais ampla. A classificação das empresas como intermediadoras de serviços de comunicação ou empresas digitais reflete uma realidade

---

<sup>13</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no [art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 \(Código Civil\)](#), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 2024) (Grifos acrescidos).

complexa e em constante transformação, que demanda uma abordagem jurídica mais abrangente e atualizada.

Portanto, é fundamental que o debate em torno do PLP leve em consideração não apenas as questões específicas relacionadas aos trabalhadores plataformizados, mas também os princípios e valores fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro. A busca por soluções que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores, sem prejudicar a inovação e o desenvolvimento tecnológico, requer uma análise cuidadosa e equilibrada das diversas dimensões envolvidas nessa questão.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. Direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores. **Revista LTr**: São Paulo, V. 76, 03, p. 295-305, mar. 2012.

ANTUNES, R; BASSO, P; PEROCCO, F. II lavoro digitale, i suoi significati e i suoi effetti, nel quando del capitalismo pandêmico. **SOCIOSCAPES**. International Journal of Societies, Politics and Cultures, (2021), Digital work: more autonomy or a new subjugation of work?

AZAÏS, Christian. Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil. In: AZAÏS, Christian; CARLEIAL, Liana (Dir.). **La "zone grise" du travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord**. Bruxelles: Peter Lang, 2017. p. 103-121.

BRASIL. **CÂMARA DOS DEPUTADOS**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em 10 de abr de 2024.

\_\_\_\_\_. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 04 de abr de 2024.

\_\_\_\_\_. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 04 de abr de 2024.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 11.442/2007**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2007/lei/111442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/lei/111442.htm). Acesso em: 04 de abr de 2024.

\_\_\_\_\_. **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>. Acesso em: 04 de abr de 2024.

\_\_\_\_\_. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia>. Acesso em: 04 de abr de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago./nov. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A Tendência Expansionista do Direito do Trabalho: breve análise a partir do fundamento de proteção ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre: Thomson IOB, v. 22, n. 263, p. 87 – 107, maio 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Relação de Emprego e Relações de Trabalho: a retomada do expansionismo do direito do trabalho. **Dignidade Humana e Inclusão Social: Caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coord.). São Paulo: LTr, 2007.

FRANCESCHET, Patrícia R. **O expansionismo do direito do trabalho no Brasil: possibilidades concretas para a adequada inclusão das diferentes morfologias do trabalho pela via legislativa**. Monografia. Brasília, 2011.

GONÇALVES MOREIRA, M.; DE FATIMA PAZ NUNES, A.; LEITE GUSTMANN DE CASTRO, B.; DIAS LOPES, L. F. Contratos psicológicos de trabalho: um estudo com motoristas de aplicativo. **Perspectivas Contemporâneas**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 1–22, 2024. DOI: 10.54372/pc. 2024.v19.3555. Disponível em: <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3555>. Acesso em: 15 abr. 2024.

GUIMARAES JUNIOR, Sergio Dias; FERREIRA, João Batista de Oliveira. Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 18, n. 2, p. 381-389, jun. 2018. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572018000200006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000200006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 15 abr. 2024. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177>.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. Work for a brighter future. **Global Commission on the Future of Work International Labour Office**. Geneva, Switzerland: ILO. 2019.

LACERDA, Luísa. **Terceirização e intermediação de mão de obra**: em busca de novos parâmetros de responsabilização. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 81, n. 3, p. 192-227, jul./set. 2015.

MAGALHAES, Ramon. Situação jurídica dos motoristas da Uber: empregados ou prestadores de serviços? **JOTA**. 09 de mar. de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/situacao-juridica-dos-motoristas-da-uber-empregados-ou-prestadores-de-servicos-09032020> e <https://www.abtc.org.br/index.php/noticias/noticias-do-setor/item/5882-situacao-juridica-dos-motoristas-da-uber-empregados-ou-prestadores-de-servicos.html>. Acesso em: 15 de abr. de 2024.

PAGANI, Marcela. **Direito do Trabalho**: uma possibilidade efetiva e concreta para todos os trabalhadores. Belo Horizonte: Leeditathi Ed, 2011.

PORTO, Lorena V. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo, LTr, 2009.

PORTO, Noemia Aparecida G. **Desproteção trabalhista e marginalidade social**: (im)possibilidades para o trabalho como categoria constitucional de inclusão. Dissertação de mestrado. Unb: 2010, 137 p.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

VILHENA, Paulo E. R. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2005.