

## **A uberização e relação de emprego: Uma análise acerca da flexibilização e proteção social**

**Uberization and employment relationship: An analysis of flexibility and social protection**

**La uberización y la relación laboral: Un análisis sobre la flexibilización y la protección social**

Recebido: 21/05/2024 | Revisado: 30/05/2024 | Aceitado: 31/05/2024 | Publicado: 02/06/2024

**Lana Larissa Ribeiro Jorge Américo**

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1902-689X>

Faculdade de Imperatriz, Brasil

E-mail: [lanalarissarib@gmail.com](mailto:lanalarissarib@gmail.com)

### **Resumo**

A história do trabalho humano tem sido marcada por transformações influenciadas pela evolução dos meios de produção e demandas sociais. No Brasil, o aumento do desemprego levou muitos à informalidade, com destaque para aplicativos de transporte e entrega. Este artigo tem como objetivo analisar o impacto da uberização na definição da relação de trabalho, com foco nos requisitos da relação de emprego e na situação dos motoristas de aplicativos, considerando os possíveis caminhos da regulamentação trabalhista. A metodologia utilizada para realizar este estudo é uma pesquisa documental, qualitativa e reflexiva. O estudo examina a legislação trabalhista brasileira, que define a relação de emprego com base em personalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação jurídica. A uberização, caracterizada pela flexibilização e desregulamentação, apresenta desafios regulatórios e econômicos. Casos jurisprudenciais mostram divergências na interpretação do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, com decisões tanto a favor quanto contra o reconhecimento desse vínculo. Essa decisão poderá redefinir a legislação trabalhista frente às novas formas de trabalho. A uberização, embora ofereça alternativas de emprego, também apresenta riscos de precarização laboral. É essencial uma abordagem equilibrada que proteja os direitos dos trabalhadores enquanto aproveita os benefícios da inovação tecnológica.

**Palavras-chave:** Uberização; Relação de trabalho; Regulação trabalhista.

### **Abstract**

The history of human labor has been marked by transformations influenced by the evolution of the means of production and social demands. In Brazil, the rise in unemployment has led many to become informal workers, especially transportation and delivery apps. This article aims to analyze the impact of uberization on the definition of the employment relationship, focusing on the requirements of the employment relationship and the situation of app drivers, considering the possible paths of labor regulation. The methodology used to carry out this study is documentary, qualitative and reflective research. The study examines Brazilian labor legislation, which defines the employment relationship on the basis of personality, non-occurrence, remuneration and legal subordination. Uberization, characterized by flexibilization and deregulation, presents regulatory and economic challenges. Case law shows divergences in the interpretation of the employment relationship between drivers and digital platforms, with decisions both in favor and against recognizing this relationship. This decision could redefine labor legislation in the face of new forms of work. While uberization offers employment alternatives, it also poses risks of job insecurity. A balanced approach that protects workers' rights while reaping the benefits of technological innovation is essential.

**Keywords:** Uberization; Employment relationship; Labor regulation.

### **Resumen**

La historia del trabajo humano ha estado marcada por transformaciones influidas por la evolución de los medios de producción y las demandas sociales. En Brasil, el aumento del desempleo ha llevado a muchos a la informalización, destacando las aplicaciones de transporte y reparto. Este artículo pretende analizar el impacto de la uberización en la definición de la relación laboral, centrándose en los requisitos de la relación laboral y en la situación de los conductores de apps, considerando las posibles vías de regulación laboral. La metodología utilizada para llevar a cabo este estudio es la investigación documental, cualitativa y reflexiva. El estudio examina la legislación laboral brasileña, que define la relación de trabajo basada en la personalidad, la no concurrencia, la remuneración y la subordinación jurídica. La Uberización, caracterizada por la flexibilización y la desregulación, presenta desafíos normativos y económicos. La jurisprudencia muestra divergencias en la interpretación de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales, con decisiones tanto a favor como en contra del reconocimiento de esta relación. Esta decisión podría redefinir la legislación laboral ante las nuevas formas de trabajo. Aunque la uberización ofrece alternativas de empleo, también

plantea riesgos de inseguridad laboral. Es esencial un enfoque equilibrado que proteja los derechos de los trabajadores al tiempo que aprovecha los beneficios de la innovación tecnológica.

**Palabras clave:** Uberización; Relación laboral; Regulación laboral.

## 1. Introdução

A história do trabalho humano tem sido marcada por transformações significativas ao longo dos séculos, influenciadas pela evolução dos meios de produção e pelas demandas sociais e econômicas. Essas mudanças profundas possibilitaram que os trabalhadores se unissem em prol da coletividade, reivindicando condições mais dignas de trabalho, com redução de jornadas e garantia de remuneração, desencadeando na Revolução Industrial (Martinez, 2009).

No Brasil, dados divulgados pelo IBGE (2022) revelam um aumento significativo do desemprego, levando milhões de pessoas a recorrerem ao trabalho informal como principal fonte de renda. Nesse contexto, os aplicativos de transporte e entrega ganham destaque como uma opção para esses trabalhadores, mesmo diante das condições muitas vezes precárias impostas pelas empresas parceiras.

Este artigo tem como objetivo analisar o impacto da uberização na definição da relação de trabalho, com foco nos requisitos da relação de emprego e na situação dos motoristas de aplicativos, considerando os possíveis caminhos da regulamentação trabalhista. Para alcançar esse objetivo, serão examinados casos jurisprudenciais relevantes e a deliberação do STF sobre o tema 1291, a fim de compreender como as leis e decisões judiciais têm abordado essa questão emergente. Além disso, busca-se discutir os desafios e as oportunidades apresentadas pela uberização do trabalho e considerar possíveis caminhos para a regulação adequada dessa nova forma de emprego.

## 2. Metodologia

O estudo apresentado adota uma abordagem qualitativa, centrada na análise documental reflexiva. A metodologia empregada envolve a análise de casos jurisprudenciais relevantes e a discussão de propostas legislativas, visando compreender o impacto da uberização no panorama trabalhista. Além disso, o estudo busca discutir os desafios e oportunidades apresentados por essa nova forma de emprego.

Para embasar metodologicamente este estudo documental reflexivo sobre a uberização e a relação de emprego no contexto jurídico, foram consideradas obras de autores especializados em metodologia científica aplicada ao direito. A escolha desses autores visa fornecer uma base sólida para a condução da pesquisa e a análise dos dados documentais coletados. Os principais autores consultados foram as seguintes: Maria Helena Diniz, Gilberto Cotrim e Eduardo de Avelar Lamy, especialistas em metodologia científica aplicada ao direito.

Dessa forma, Diniz (2011) destaca a importância da análise documental para explorar fontes primárias, como jurisprudências e propostas legislativas, assegurando que a pesquisa se baseie em dados concretos e verificáveis. Essa abordagem proporciona uma contextualização jurídica, essencial para entender o contexto das decisões judiciais e legislações sobre a uberização.

Nessa mesma perspectiva, Cotrim (2012) enfatiza a importância da abordagem reflexiva na análise qualitativa. Ele sugere que a pesquisa jurídica deve incluir interpretação crítica e considerar o contexto social, econômico e político, o que é crucial para compreender as nuances e impactos da uberização.

Por fim, Lamy (2010) argumenta que a análise de casos deve ser combinada com discussões teóricas. Ele defende a integração de teoria e prática para validar hipóteses e obter insights práticos sobre a aplicação das leis. Sua abordagem

ajuda a identificar desafios e oportunidades na uberização do trabalho.

As obras selecionadas oferecem orientações fundamentais para todas as etapas da pesquisa, desempenhando um papel crucial na construção da argumentação e na fundamentação teórica do artigo.

### **3. Requisitos da Relação de Emprego**

Para estabelecer uma relação de emprego, é necessário cumprir certos requisitos conforme estipulado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente nos artigos 2º e 3º. Conforme a legislação trabalhista, o empregador é definido como a entidade, seja ela uma pessoa física ou jurídica, que assume os riscos da atividade econômica, contratando, remunerando e supervisionando a execução do serviço de forma pessoal. Por sua vez, o empregado é aquele que presta serviços de forma não eventual para o empregador, estando subordinado a ele e recebendo remuneração pelos serviços prestados.

Um requisito fundamental para caracterizar a relação de emprego é a prestação pessoal do serviço, conforme estabelecido na definição de empregador. Os principais elementos dessa relação, derivados do contrato de trabalho, incluem: a) a pessoalidade, onde o empregado tem a obrigação legal de realizar o serviço pessoalmente; b) a não eventualidade do serviço, ou seja, ele deve ser necessário para a atividade normal do empregador; c) a remuneração pelo trabalho realizado pelo empregado; e d) a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador (Galli, 2016).

No contexto da prestação de serviço do motorista de aplicativo, a questão da não eventualidade é destacada. Embora a Uber não estabeleça horários fixos de trabalho, sugerindo que a função desempenhada não se encaixa na concepção tradicional de emprego celetista, essa perspectiva não se sustenta na prática. A não eventualidade pode ser comprovada pelas circunstâncias do trabalho, sem a necessidade de que o serviço seja prestado diariamente para o empregador (Baboin, 2017).

Portanto, ao observar os requisitos mencionados em uma prestação de serviços, é estabelecida uma relação de emprego, cujos termos e condições são determinados pela CLT. É importante ressaltar que a exclusividade não é um requisito essencial para caracterizar essa relação, permitindo que um empregado possa ter mais de um emprego registrado, desde que os horários de trabalho sejam compatíveis.

### **4. Relação de Trabalho do Motorista de Aplicativo: Flexibilização ou Desregulamentação?**

No Brasil, os temas da flexibilização e desregulamentação ganharam destaque em momentos políticos específicos (Delgado, 2019). Inicialmente, durante a década de 1990, quando o neoliberalismo se consolidou no país, seguido por um período posterior, a partir do *impeachment* do governo constitucional em 2016, marcado pela intensificação dos princípios neoliberais. Nessa última fase, esses temas influenciaram profundamente as políticas públicas, especialmente com a implementação da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017).

Nesse sentido, é importante distinguir flexibilização e desregulamentação trabalhista. A flexibilização busca atenuar os efeitos e comandos estabelecidos na legislação trabalhista, podendo ser apoiada tanto em autorizações legais quanto em acordos coletivos de trabalho, como convenções coletivas ou acordos individuais. Por outro lado, a desregulamentação implica na remoção legislativa da proteção normativa clássica em determinados segmentos das relações de trabalho, abrindo caminho para modelos contratuais novos e menos protetores. Essa mudança representa um movimento mais radical em comparação à flexibilização, buscando limitar a intervenção das normas trabalhistas em relações

socioeconômicas específicas, afastando-se do tradicional expansionismo do Direito do Trabalho no Ocidente (Delgado, 2019).

No contexto ocidental contemporâneo, a ascensão da "uberização" surge como um fenômeno integrado ao processo de flexibilização do trabalho. Esse fenômeno é parte de uma série de práticas destinadas a reduzir obstáculos à acumulação de capital, muitas vezes recorrendo à subcontratação para externalizar setores menos lucrativos e sujeitos a regulamentações locais. A terceirização emerge como uma estratégia versátil para empregar mão de obra, ao eliminar as obrigações associadas ao trabalhador individual (Sousa & Meinberg, 2020).

Sob essa perspectiva, a "uberização" revela dois elementos essenciais: a inovação tecnológica e o aspecto social de sua aplicação. No entanto, essa transformação não está isenta de críticas, especialmente no que diz respeito à precarização do trabalho. No Brasil, essa precarização encontra barreiras na legislação trabalhista vigente, o que tem motivado uma forte pressão dos setores patronais em favor da flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho.

No país, cerca de 1,6 milhões de motoristas adotaram o modelo de trabalho por meio de aplicativos. Pesquisas indicam que muitos motoristas de aplicativos têm ganhos que equivalem a mais de três salários mínimos, mas a diversidade de situações entre os trabalhadores engajados requer cautela na interpretação dos dados (CEBRAP, 2020). Essa complexidade destaca os desafios regulatórios enfrentados pela legislação trabalhista diante da "uberização" do trabalho. No entanto, é crucial interpretar esses dados com cautela, dada a diversidade de situações entre os trabalhadores engajados. Aproximadamente 48% dos entregadores e 37% dos motoristas têm outras fontes de renda além do trabalho em aplicativos.

Esses achados, combinados com estimativas de ganhos provenientes de registros administrativos, sugerem que os rendimentos obtidos por meio dessas plataformas tendem a ser similares para trabalhadores com o mesmo nível de escolaridade. Isso destaca a complexidade da relação entre a "uberização" do trabalho, os ganhos econômicos dos trabalhadores e os desafios regulatórios enfrentados pela legislação trabalhista.

Por outro lado, há quem defenda a economia do compartilhamento como uma oportunidade de capacitar indivíduos vulneráveis, permitindo-lhes controlar suas vidas ao se tornarem microempresários (Slee, 2017). Ela destaca a capacidade de autogerenciamento, onde as pessoas podem entrar e sair desse novo modelo flexível de trabalho. Essa visão igualitária é construída mais em relações de troca de igual para igual do que em estruturas hierárquicas, e é facilitada pela habilidade da internet de conectar pessoas

No entanto, a realidade apresenta desafios distintos: a economia do compartilhamento está promovendo um livre mercado desregulado em áreas que antes estavam mais protegidas. As grandes empresas dominantes do setor estão exercendo uma influência esmagadora e intrusiva, visando aumentar seus lucros e manter suas marcas. Em vez de trazer uma nova fase de abertura e confiança pessoal às interações, ela está gerando um novo tipo de supervisão, onde os prestadores de serviços vivem com medo de serem denunciados pelos clientes (Slee, 2017).

Nesse sentido, as relações entre motoristas e a Uber evidenciam uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. A falta de interesse em estabelecer um vínculo de trabalho mostra uma decadência significativa não apenas nas questões trabalhistas, mas também nas relações entre indivíduos e sociedade. A tecnologia, ao mesmo tempo que aproxima e conecta, também facilita a desconexão. A modernidade é atraente precisamente pela facilidade de desconectar, sendo marcada pela efemeridade e insegurança (Firmino, 2018).

Em suma, é crucial conduzir estudos técnicos e jurídicos imparciais sobre esse tema. Essa abordagem é essencial para uma compreensão completa dos impactos das mudanças trazidas pela "Gig Economy" nas relações trabalhistas. Essa

conjuntura representa uma oportunidade única para o Brasil se destacar como pioneiro na elaboração de legislação específica para esse contexto, estabelecendo um referencial global que pode servir como modelo para a regulamentação internacional.

## **5. Análise Jurisprudencial sobre o Trabalho de Motorista de Aplicativo**

Embora ainda não exista uma jurisprudência unificada ou uma decisão com efeito vinculante proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema, as turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já emitiram diversas opiniões. Diante da urgência em regularizar os direitos trabalhistas dos profissionais que operam sob o modelo de "uberização", múltiplos projetos de lei foram propostos ao Congresso Nacional, abordando o assunto sob variadas perspectivas e propondo diferentes níveis de proteção aos trabalhadores envolvidos nessas modalidades de trabalho.

Neste contexto, selecionamos duas decisões principais do TST para entender melhor a discussão em curso. A primeira, um caso emblemático julgado pela 8ª Turma do TST reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber, tornando-se um marco na discussão jurídica (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067). O julgamento salientou o controle exercido pela Uber sobre aspectos essenciais da execução do serviço, como a determinação da jornada e o volume de corridas, apontando para uma relação de dependência. Ademais, ficou evidenciada a imposição de condições de trabalho pela empresa, sem espaço para negociação pelo motorista, caracterizando uma subordinação evidente. A capacidade da Uber de monitorar e administrar os horários dos motoristas, mesmo com a atividade sendo externa, fortaleceu a visão de existência de meios de controle sobre a jornada de trabalho.

Em contrapartida, uma decisão da 4ª Turma do TST argumentou que a caracterização do vínculo empregatício requer a presença de quatro elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Segundo este julgamento, a relação com motoristas de aplicativos não demonstra, particularmente, a subordinação jurídica, visto que os motoristas possuem autonomia para definir seus próprios horários, selecionar corridas e não estão sujeitos a uma supervisão direta pela plataforma que justifique a formação de um vínculo empregatício (Tribunal Superior do Trabalho, TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 2022).

Ainda foi observado que a relação entre os motoristas e a plataforma se aproxima mais de uma parceria comercial, na qual o motorista retém a maior parte do valor das corridas (de 75% a 80%), enquanto a empresa recebe uma porção por oferecer a tecnologia. Essa interpretação foi reforçada pela constatação de que não existe uma vigilância ou penalização exercida pela empresa sobre as escolhas dos motoristas em ficar offline ou decidir quando e como trabalhar.

As decisões do TST refletem a complexidade e a diversidade de interpretações sobre a natureza da relação de trabalho entre motoristas de aplicativos e as empresas de tecnologia. Enquanto uma decisão reconhece a existência de um vínculo empregatício baseado no controle e dependência, outra destaca a autonomia e a liberdade dos motoristas, sugerindo uma parceria comercial. Essa dicotomia indica a necessidade de uma análise mais aprofundada e, possivelmente, de uma decisão definitiva por parte do STF ou de uma regulamentação específica pelo legislador, para trazer clareza e segurança jurídica para todas as partes envolvidas.

## 6. Deliberação do STF Acerca do Tema 1291

A iminente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais que os contratam promete ser um divisor de águas no âmbito jurídico e social do Brasil. Reconhecida a repercussão geral da questão pelo Plenário Virtual, essa deliberação, agendada para ser unânime, sublinha a importância do debate que ultrapassa as fronteiras das partes diretamente envolvidas, alcançando implicações sociais, econômicas e jurídicas amplas. A essência da disputa, posta pela Uber, confronta a interpretação tradicional de emprego à luz da "subordinação algorítmica", um conceito que reflete a evolução das relações de trabalho na era digital (Recurso Extraordinário 1446336, 2023).

A empresa contesta uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa. Segundo o TST (Brasil, 2019), a empresa deve ser categorizada como uma empresa de transporte, e não apenas como uma plataforma digital. A corte trabalhista justificou sua decisão afirmando que a subordinação está presente, uma vez que o motorista não tem controle sobre o preço das corridas e o percentual de desconto aplicado sobre o valor. A autonomia do trabalhador fica limitada à escolha dos horários e corridas disponíveis. Ademais, a empresa estabelece critérios para a admissão de motoristas e pode unilateralmente desligá-los caso não cumpram as normas internas estabelecidas. Assim, vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico constitucional trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "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" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo.

Este caso emblemático expõe a ponta de um iceberg que é a "uberização" do trabalho, um fenômeno crescente que, embora apresente-se como uma alternativa de emprego para quem está fora do mercado formal, carrega consigo desafios significativos. As vantagens competitivas das empresas uberizadas, ao transferirem os custos operacionais majoritariamente para os trabalhadores, que não só oferecem sua mão de obra mas também os meios para a prestação do serviço, ilustram uma realidade de precarização laboral. Esta modalidade de emprego, por um lado, amplia o acesso ao mercado de trabalho, mas por outro, estabelece um precedente de relações laborais desprotegidas, onde o risco do negócio é deslocado para o trabalhador, configurando um cenário de incertezas e vulnerabilidades legais (Ferraz & Franco, 2019).

Diante disso, a deliberação do STF sobre o RE 1446336 não se limita a uma questão de determinar a natureza da relação entre motoristas e plataformas digitais; ela se projeta como um marco potencial na redefinição dos contornos da legislação trabalhista frente à inovação tecnológica e à reestruturação das formas de trabalho. Esse julgamento, portanto, não apenas dirimirá os litígios pendentes que se acumulam nos tribunais trabalhistas, mas também sinalizará o caminho para a adequação

das leis às novas realidades do trabalho, equilibrando os benefícios da inovação tecnológica com a proteção dos direitos dos trabalhadores na economia digital.

A crescente popularização dos aplicativos de transporte, como a Uber, tem suscitado debates acalorados sobre a natureza da relação de trabalho estabelecida entre os motoristas e as plataformas digitais. Este artigo buscou analisar o impacto da uberização no panorama trabalhista, examinando casos jurisprudenciais relevantes e propostas legislativas, e discutindo os desafios e oportunidades apresentados por essa nova forma de emprego.

Ao longo do texto, evidenciou-se a complexidade dessa discussão, com interpretações diversas sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as empresas que os contratam. Enquanto alguns argumentam a favor da subordinação algorítmica e da necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício, outros ressaltam a autonomia e liberdade dos motoristas, defendendo uma parceria comercial.

As decisões judiciais até o momento refletem essa dicotomia, destacando a importância de uma análise mais aprofundada e de uma possível regulamentação específica para trazer clareza e segurança jurídica para todas as partes envolvidas. A iminente deliberação do Supremo Tribunal Federal sobre o tema promete ser um marco nesse sentido, projetando-se como uma oportunidade de redefinição dos contornos da legislação trabalhista frente à inovação tecnológica e às novas formas de trabalho.

É importante ressaltar que, independentemente do desfecho dessa questão no âmbito jurídico, a uberização do trabalho apresenta desafios significativos em termos de precarização laboral e vulnerabilização dos trabalhadores. Embora possa oferecer uma alternativa de emprego para quem está fora do mercado formal, essa modalidade de trabalho também estabelece um precedente de relações laborais desprotegidas, onde o ônus e os riscos do negócio são deslocados para o trabalhador.

## 7. Considerações Finais

Diante desse cenário, surge a necessidade de uma abordagem equilibrada que concilie os benefícios da inovação tecnológica com a proteção dos direitos dos trabalhadores na economia digital. Isso requer não apenas uma atenção cuidadosa por parte do poder judiciário e do legislador, mas também um engajamento ativo da sociedade civil e dos diversos atores envolvidos no debate. Somente assim será possível promover uma regulamentação adequada que garanta condições dignas de trabalho para todos, sem comprometer a inovação e o desenvolvimento econômico.

Além das discussões abordadas neste estudo, há uma série de questões que merecem investigação adicional para uma compreensão mais abrangente da uberização do trabalho e suas implicações. Uma área de pesquisa promissora seria investigar como a regulação trabalhista pode ser adaptada para lidar de forma eficaz com a rápida evolução das formas de emprego na economia digital, considerando não apenas as necessidades dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade econômica das empresas.

Estudos longitudinais também seriam valiosos para acompanhar as tendências ao longo do tempo e avaliar o impacto das políticas regulatórias implementadas. Ao abordar essas lacunas de pesquisa, podemos avançar em direção a uma compreensão mais informada da uberização do trabalho e desenvolver estratégias eficazes para proteger os direitos dos trabalhadores e promover condições de trabalho justas na era digital.

## Referências

Baboin, J. C. de C. (2017). *Trabalhadores sob demanda: O caso Uber*. Revista Ltr: Legislação do Trabalho, 81(3), 332-346. [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017\\_baboin\\_jose\\_trabalhadores\\_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Brasil. (1943). *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Lex: coletânea de legislação, edição federal, 7, 1943.

Brasil. (2017). *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1-7, 14 jul. 2017.

Cebrap. (2023). *Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos*. Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap). <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>

Cotrim, G. (2012). *Metodologia do Ensino e Pesquisa em Direito*. São Paulo: Editora Atlas.

Delgado, M. G. (2019). *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores (18ª ed.)*. São Paulo: LTr.

Diniz, M. H. (2011). *O Método da Pesquisa Jurídica*. São Paulo: Saraiva.

Franco, D. S. & Ferraz, D. L. D. S. (2019). *Uberização do trabalho e acumulação capitalista*. Cadernos EBAPE.BR. 17, 844–56. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9Njd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>.

Firmino, V. H. (2018). *Como a Uber contribui para a precarização do trabalho na modernidade*. <https://vitorfirmino.jusbrasil.com.br/artigos/534725925/como-a-uber-contribui-para-a-precariizacao-do-trabalho-na-modernidade> .

Galli, R. A. (2016). *Direito do trabalho I*. SESES.

IBGE. (2024). *Desemprego*. <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>

Lamy, E. A. (2010). *Metodologia da Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática*. Editora Revista dos Tribunais.

Martinez, L. (2009). *Curso de Direito do Trabalho*. Saraiva.

Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Editora Elefante.

Sousa, E. J. S., & Meinberg, M. O. (2020). *A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho*. Revista Princípios, 159, jul.–out. <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/download/12/5/>

TRT. (2019). *Recurso Ordinário Trabalhista 0100853-94.2019.5.01.0067*. Tribunal Regional da 1ª Região. <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre3.pdf>

TST (2019). *Recurso Extraordinário nº 1446336*. Recuperado em 21 de março de 2024, de <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>

TST (2022). *Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067*. Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Decisão proferida em 2022. <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/decisao-uber-tst.pdf>

TST. (2020). *TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003*. Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Decisão proferida em 2020. <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>