



**UEPB**  
**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**  
**CAMPUS I**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MARILIA LOPES DE ASSIS**

**ANÁLISE SOBRE A POSSIBILIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA  
UBERIZAÇÃO A PARTIR DO CONTRATO INTERMITENTE**

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA**  
**2024**

MARILIA LOPES DE ASSIS

**ANÁLISE SOBRE A POSSIBILIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA  
UBERIZAÇÃO A PARTIR DO CONTRATO INTERMITENTE**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Direito.

**Área de Concentração:** Interesses Metaindividuais e Cidadania.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paulla Christianne da Costa Newton

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA**

**2024**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A848a Assis, Marília Lopes de.

Análise sobre a possibilidade do vínculo empregatício da uberização a partir do contrato intermitente [manuscrito] / Marília Lopes de Assis. - 2024.  
24 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2024.

"Orientação : Prof. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Centro de Ciências Jurídicas".

1. Uberização. 2. Vínculo empregatício. 3. Contrato intermitente. I. Título

21. ed. CDD 344.01

MARILIA LOPES DE ASSIS

ANÁLISE SOBRE A POSSIBILIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA  
UBERIZAÇÃO A PARTIR DO CONTRATO INTERMITENTE

Artigo Científico apresentado à  
Coordenação do Curso de Direito da  
Universidade Estadual da Paraíba,  
como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharela em Direito

Aprovada em: 14/11/2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Paula Christianne da Costa Newton** (027.601.374-30), em **25/11/2024 08:39:28** com chave **ee1ecd6cab211efa5a31a7cc27eb1f9**.
- **Ricardo dos Santos Bezerra** (451.219.314-68), em **25/11/2024 08:45:38** com chave **ca9e6932ab2211ef9b5a06adb0a3afce**.
- **Jaime Waine Rodrigues Mangueira** (066.745.734-85), em **25/11/2024 11:00:21** com chave **9c2f1c82ab3511ef9d2b2618257239a1**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse [https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar\\_documento/](https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/) e informe os dados a seguir.

**Tipo de Documento:** Termo de Aprovação de Projeto Final

**Data da Emissão:** 27/11/2024

**Código de Autenticação:** 61f153



À minha mãe, pelas suas abdições, lutas, ensinamentos, companheirismo e amor incondicional, DEDICO.

“O velho limite sagrado entre o horário de trabalho e o tempo pessoal desapareceu. Estamos permanentemente disponíveis, sempre no posto de trabalho”.

(Zygmunt Bauman)

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	8
2	DA NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA EM FACE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO .....	9
3	REQUISITOS PARA O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	10
4	ANÁLISE DO CONTRATO INTERMITENTE EM FACE DA UBERIZAÇÃO: PERSPECTIVAS E DECISÕES DOS TRIBUNAIS .....	12
4.1	<i>Do contrato intermitente e a jornada do trabalhador uberizado .....</i>	12
4.2	<i>Caracterização do contrato intermitente.....</i>	13
4.3	<i>Aspectos positivos e negativos da aplicação do contrato intermitente .....</i>	14
5	PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12 DE MARÇO DE 2024.....	16
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
	REFERÊNCIAS.....	19

# ANÁLISE SOBRE A POSSIBILIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA UBERIZAÇÃO A PARTIR DO CONTRATO INTERMITENTE

DE ASSIS, Marília Lopes <sup>1</sup>

## RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) examina o processo de uberização das relações de trabalho e a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas que operam no modelo do capitalismo de plataforma. O objetivo central é avaliar as consequências jurídicas e sociais da aplicação do contrato intermitente como forma de regularizar a prestação de serviços entre trabalhadores e plataformas digitais. O conceito de “uberização” refere-se ao modelo de negócio iniciado pela Uber, caracterizado pela ausência de vínculo empregatício e pela transferência de responsabilidades e riscos ao trabalhador. Com a intenção de assegurar alguns direitos a essa categoria, algumas varas trabalhistas sugeriram a adoção do contrato intermitente. A pesquisa utiliza métodos indutivo e comparativo para avaliar experiências concretas e identificar desafios na regulamentação dessa modalidade contratual. Os resultados indicam que, embora o contrato intermitente possa formalizar essas relações, ele não oferece a segurança jurídica necessária e tende a perpetuar a precarização das condições de trabalho. Conclui-se que a legislação trabalhista precisa ser modernizada para garantir proteção adequada aos motoristas de plataformas digitais, atendendo às exigências dessa nova realidade econômica.

**Palavras-chave:** Uberização. Vínculo empregatício. Contrato intermitente.

---

<sup>1</sup>Bacharelado em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB);  
e-mail:marilia.assis@aluno.uepb.edu.br

# ANALYSIS OF THE POSSIBILITY OF EMPLOYMENT IN UBERIZATION BASED ON THE INTERMITTENT CONTRACT

Marília Lopes de Assis <sup>1\*</sup>

## ABSTRACT

This Final Paper examines the process of uberization of employment relations and the possibility of recognizing an employment relationship between workers and companies operating under the platform capitalism model. The main objective is to assess the legal and social consequences of applying the intermittent contract as a way of regularizing the provision of services between workers and digital platforms. The concept of “uberization” refers to the business model initiated by Uber, characterized by the absence of an employment relationship and the transfer of responsibilities and risks to the worker. With the intention of ensuring some rights for this category, some labor courts have suggested the adoption of intermittent contracts. The research uses inductive and comparative methods to evaluate concrete experiences and identify challenges in regulating this type of contract. The results indicate that although the intermittent contract can formalize these relationships, it does not offer the necessary legal security and tends to perpetuate the precariousness of working conditions. The conclusion is that labor legislation needs to be modernized to guarantee adequate protection for digital platform drivers, meeting the demands of this new economic reality.

**Keywords:** Uberization. Employment relationship. Intermittent contract.

---

<sup>1\*</sup> Undergraduate student in Legal Sciences at the State University of Paraíba (UEPB);  
e-mail:marilia.assis@aluno.uepb.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo), intitulado “Análise sobre a Possibilidade de Vínculo Empregatício da Uberização a partir do Contrato Intermitente”, tem como objetivo central examinar as possíveis consequências jurídicas e sociais da adequação do contrato intermitente para regularizar a prestação de serviços entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

O termo “uberização” faz referência ao modelo de negócio da Uber, que foi fundada em 2009 e instaurada no Brasil em 2014, na qual serviu de pioneirismo para designar um novo tipo de relação de trabalho. Neste novo mercado de trabalho definido pela uberização, o trabalhador não possui vínculo empregatício, é responsável pelo instrumento de trabalho, fica à mercê da distribuição da demanda e remuneração incerta conforme determinação destas empresas. Visando assegurar direitos a essa categoria de trabalhadores, surge o entendimento por parte de algumas varas trabalhistas sobre aplicação do contrato intermitente.

No entanto, embora o contrato intermitente aparente ser uma solução, há muitas discussões doutrinárias quanto à nocividade de sua aplicação na relação contratual e a inconstitucionalidade deste regime. Por se tratar de um tema relativamente novo, a questão do vínculo de emprego entre motoristas e plataformas digitais ainda é objeto de divergência entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e por enquanto, não há direitos garantidos para os trabalhadores de aplicativos. Questiona-se então: quais as consequências da consideração de vínculo empregatício na forma intermitente para regularizar o fenômeno da uberização?

Para a realização da pesquisa, foram utilizados os métodos indutivo e comparativo. O método indutivo baseia-se na observação e generalização de casos concretos, com o objetivo de estabelecer conclusões a partir de situações particulares. Já o método comparativo permite identificar semelhanças entre diferentes contextos, possibilitando avaliar a compatibilidade do contrato intermitente como uma solução viável para regulamentar o fenômeno da uberização.

Quanto aos fins, utilizou-se o tipo de pesquisa exploratória, que busca, por meio de seus métodos, aproximar-se da realidade do objeto estudado com o propósito de explorar e construir hipóteses sobre as possíveis consequências da aplicação do contrato intermitente para regularizar a atividade laboral dos motoristas de aplicativo. Quanto aos meios de investigação, a pesquisa teve caráter bibliográfico.

A escolha deste tema surgiu da necessidade de um estudo aprofundado, considerando que tanto o contrato intermitente quanto o fenômeno da uberização introduzem novas dinâmicas que impactam diretamente a relação jurídica de emprego. A grande relevância científica e social do estudo está em analisar e demonstrar a viabilidade de se aplicar o contrato intermitente para

lidar com a informalidade dos motoristas de aplicativo no Brasil, no sentido de trazer segurança jurídica e garantias trabalhistas para essa nova classe de trabalhadores.

Os resultados obtidos podem auxiliar na evolução da legislação trabalhista para contemplar e adequar as novas atividades econômicas que não se enquadram nas formas tradicionais de relação de emprego. Para tanto, o estudo científico é destinado principalmente à comunidade acadêmica, operadores do direito, para os trabalhadores de aplicativos, que em regra, é o integrante economicamente mais fraco dessa relação jurídica, e a sociedade em geral.

Por se tratar de uma matéria nova para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), há uma carência de estudos acadêmicos sobre o tema, não existindo no cenário jurídico brasileiro pacificação sobre a existência de vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os motoristas de aplicativos. Até o presente momento foi criado no dia 04 de março de 2024, o Projeto de Lei Complementar nº 12, que reconhece apenas a autonomia do trabalhador com determinadas garantias trabalhistas.

## **2 DA NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA EM FACE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO**

De antemão, é importante destacar que a uberização resulta do avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), que atuam como mediadoras nos processos de comunicação e prestação de serviços através de aplicativos (Antunes, 2018). Esses aplicativos atendem a diversas necessidades, desde entregas de alimentos, medicamentos e compras de supermercado até outros serviços essenciais. Nesse contexto de crescente adesão às plataformas digitais pela sociedade, surge a empresa Uber, fundada em 2009, que atua no Brasil desde 2014, oferecendo serviços de mobilidade (Abílio *et al.*, p. 130, 2021).

A empresa em questão se classifica como uma plataforma de compartilhamento de transporte individual, conectando motoristas e passageiros por meio de seu aplicativo. Contudo, essa nova forma de prestação de serviço ainda carece de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro. O surgimento de plataformas digitais operando sob o modelo de uberização representa um desafio significativo para o Direito do Trabalho, criando um ponto cego na proteção dos trabalhadores (Mata, p. 1, 2021). A legislação trabalhista, concebida para amparar formas tradicionais de emprego, revela-se insuficiente para lidar com essas novas modalidades (Gomes, p. 121, 2018).

Ao fomentar a ideia de autonomia e empreendedorismo, essas plataformas intensificam a exploração e precarização das condições laborais, ao mesmo tempo em que reduzem custos operacionais ao caracterizar os trabalhadores como parceiros independentes, e não como empregados formais. Isso resulta em uma mão de obra mais barata e desprotegida, permitindo às empresas evitarem responsabilidades empregatícias, como o pagamento de benefícios, adicional de periculosidade e garantias previdenciárias.

Conseqüentemente, a proteção trabalhista, que deveria ser abrangente e inclusiva, acaba enfraquecida diante das complexas relações de trabalho promovidas por essas plataformas (Antunes; Filgueiras, p. 60, 2020).

Cabe ressaltar que o conceito de trabalho precário está associado à instabilidade, à falta de proteção legal e sindical, bem como à vulnerabilidade social e econômica (Kalleberg, p. 22, 2009). No contexto das reclamações trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro envolvendo motoristas de aplicativos, observa-se que muitas dessas condições de precarização estão presentes. Um exemplo é a possibilidade de que motoristas sejam descadastrados da plataforma a qualquer momento, sem justificativa formal ou comunicação prévia (De Fonseca; Pessoa, 2022).

A obscuridade no tratamento das avaliações feitas pelos clientes e a falta de clareza sobre os critérios para a permanência ativa no sistema contribuem para uma sensação constante de incerteza entre os trabalhadores uberizados. Essa opacidade nas avaliações e nos parâmetros de desempenho gera uma falta de controle sobre como os motoristas devem conduzir suas atividades, aumentando o estresse e a precariedade das condições de trabalho (Moraes, p. 385, 2021).

Ademais, é importante ressaltar que todos os custos associados à operação dos veículos ficam a cargo dos motoristas, como combustível, manutenção, depreciação, seguro, pedágios e estacionamento, além da taxa cobrada pela plataforma Uber. Esses encargos financeiros evidenciam a vulnerabilidade e a desproteção dos motoristas de aplicativos no mercado de trabalho contemporâneo (Silva, p. 234, 2019).

Além disso, a crescente busca por esse tipo de ocupação reflete o aumento de trabalhadores expostos a condições desprotegidas. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022, cerca de 1,5 milhão de motoristas operam sob esse modelo no Brasil, evidenciando o impacto da uberização no mercado de trabalho. Nesse cenário de vulnerabilidade, muitos trabalhadores buscam a independência financeira ou, em última instância, aceitam qualquer oportunidade para suprir suas necessidades imediatas, mesmo conscientes da ausência de direitos assegurados pelo trabalho que desempenham (Reis e Meireles, p. 41, 2020).

### **3 REQUISITOS PARA O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Inicialmente, cumpre esclarecer que a relação empregatícia, sob o viés sócio-jurídico, é o resultado da síntese de elementos ou do conjunto de fatores reunidos em um contexto social (Delgado, p. 337, 2017). Para a caracterização desse vínculo empregatício, é necessário o preenchimento de alguns requisitos estabelecidos pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que considera como empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante salário. Por fim, o caput do art. 2º da mesma Consolidação define: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

De forma clara e resumida, os elementos fático-jurídicos e inarredáveis

exigidos na mencionada relação, são cinco, a saber: a) prestação de trabalho por pessoa física tomador b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) não eventualidade; d) sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (Delgado, p. 269, 2017).

Diante disso, discute-se se esses requisitos estariam presentes na relação contratual entre a Uber e seus motoristas registrados. Segundo os entendimentos da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região (Processo nº 1001543-75.2021.5.02.0043), da 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Processo nº 0010214-10.2018.5.15.0153) e da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Processo nº 0100940-76.2020.5.01.0047), os elementos fático-jurídicos estão presentes nessa relação da seguinte maneira:

Em relação à pessoalidade, para que o motorista ingresse na empresa, é necessário ser uma pessoa física e realizar o cadastro no sistema da plataforma. Dessa forma, não poderá ser substituído por outra pessoa para executar o trabalho utilizando sua conta. Além disso, a empresa realiza a análise de toda a documentação do motorista para que ele possa fazer parte do quadro de motoristas da Uber.

Quanto à onerosidade, esta é calculada com base em um preço básico acrescido da distância e da quantidade de tempo, o que é conhecido como "tarifa dinâmica". Essa tarifa pode ser alterada a critério exclusivo da Uber, sem a oitiva e anuência do motorista. Além disso, a empresa determina uma data específica para repassar os ganhos dos motoristas em corridas pagas por meio de débito e crédito. Nos casos em que as corridas são pagas em dinheiro, a própria empresa retém a "taxa de serviços", justificando essa prática com suas próprias razões.

Já no que diz respeito à não-eventualidade, a flexibilidade de horários e a intermitência na prestação de serviços não descaracterizam o instituto, considerando que existem diversos tipos de contratos de trabalho que permitem jornadas flexíveis e que são passíveis de fiscalização e controle por parte do empregador.

Em relação à subordinação exercida pela Uber sobre o motorista, ela se manifesta através da fiscalização do desempenho do motorista, que é avaliado com base nas notas recebidas dos passageiros. A empresa também monitora o número de corridas canceladas, e quando esse número excede um limite estabelecido, pode resultar na suspensão ou exclusão do motorista. Ademais, até a classificação do veículo é definida e determinada pela empresa.

Entretanto, o reconhecimento do vínculo empregatício ainda é objeto de discussão para algumas turmas do TST. Um exemplo disso são os posicionamentos da 4ª Turma (processo nº AIRR-20614-50.2020.5.04.0014) e da 1ª Turma do TST (processo nº TST-RR - 271-74.2022.5.13.0026). Os ministros concluíram que não estavam presentes os requisitos que formam a relação de emprego, principalmente o da subordinação jurídica, uma vez que o motorista tinha liberdade de escolher as viagens que iria fazer, assim como seus dias e horários de serviço. No que tange à pessoalidade, embora o motorista não possa ceder sua conta a outro, ele é facilmente substituído por qualquer outro motorista que se encontre próximo ao local de onde um usuário está requerendo a corrida. Quanto à onerosidade, ela é vista como uma contraprestação por um serviço que não é dotado de habitualidade.

De modo geral, essas decisões são fundamentadas na Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT) e nos critérios que distinguem empregados de trabalhadores autônomos, o que acaba gerando margens para diferentes interpretações. Isso é especialmente relevante no contexto das plataformas digitais, onde a linha entre autonomia e subordinação é frequentemente tênue (Piauí, 2021).

#### **4 ANÁLISE DO CONTRATO INTERMITENTE EM FACE DA UBERIZAÇÃO: PERSPECTIVAS E DECISÕES DOS TRIBUNAIS**

##### **4.1 Do contrato intermitente e a jornada do trabalhador uberizado**

Os dois elementos que mais suscitam controvérsias e impedem a configuração do vínculo empregatício são a subordinação e a habitualidade. Dentre as interpretações adotadas, destaca-se a aplicação do contrato intermitente como solução para esse impasse (Oliveira e Teodoro, p. 186, 2018). Esse posicionamento tem sido acolhido por diversas varas trabalhistas, como a 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas – MG (processo nº 0010272-92.2021.5.03.0039), a 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza (processo nº ATSum 0000527-58.2021.5.07.0013), a 7ª Vara de Vitória (processo nº 0001089-09.2021.5.17.0007), o Tribunal Regional de Trabalho de São Paulo (processo nº 10003603620215020054, TRT-2), e até mesmo a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (processo nº 0000731-50.2021.5.15.0005), que julgaram procedente a reclamatória trabalhista, reconhecendo que a relação entre os motoristas e a empresa configurava vínculo empregatício com pacto do tipo intermitente.

Para os respectivos magistrados, o trabalho dos motoristas de aplicativos apresenta características intrínsecas ao contrato de trabalho intermitente, como a flexibilidade da jornada, sem uma exigência mínima de horas de atuação, permitindo que o motorista escolha seus horários e alterne entre períodos de trabalho e inatividade. Além disso, trata-se de um trabalho sob demanda, em que o motorista só é remunerado pelas corridas realizadas após ser acionado pelo aplicativo.

Dessa maneira, a escolha dos horários de trabalho e a habitualidade pelos motoristas de aplicativos não devem ser vistas como elementos que descaracterizem a relação de emprego, tendo em vista que à instituição do contrato de trabalho intermitente permite que tanto as empresas quanto os trabalhadores definam a demanda de trabalho que desejam atender, conforme previsto no Artigo 452-A, § 3º, da CLT. Contudo, essa flexibilidade tem limites práticos, pois, se o motorista permanecer desconectado do aplicativo por um longo período, poderá ser banido do sistema, o que o impede de realizar corridas (Fontenele, p.9, 2023).

No que diz respeito à subordinação, combinam-se meios pessoais e telemáticos de comando, controle e supervisão do trabalho, conforme o artigo 452-A, parágrafo 1º, da CLT. Em resumo, o motorista recebe ordens relacionadas à adequação de sua conduta, sendo proibido realizar corridas fora do aplicativo, o que implica em exigências de exclusividade e cumprimento da rota determinada pelo sistema, configurando claramente a subordinação algorítmica (Oliveira e Teodoro, p. 187,2018).

Por fim, é importante esclarecer que o parágrafo 5º do artigo mencionado estabelece que o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, permitindo que o trabalhador preste serviços a outros contratantes. Dessa forma, os motoristas de aplicativos têm a liberdade de manter vínculos simultâneos com várias empresas de transporte por aplicativo, prática que é comum nesse segmento. A análise do contrato de trabalho intermitente revela que há uma significativa semelhança com o modelo de trabalho dos motoristas de aplicativos, enquadrando-se nos mesmos parâmetros regulatórios.

## 4.2 Caracterização do Contrato Intermitente

A Lei da Reforma Trabalhista n. 13.467, sancionada em julho de 2017, inseriu um novo contrato na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), denominado de contrato de trabalho intermitente, também chamado de contrato-zero ou popularmente denominado de “bico oficial”. Esse contrato foi enquadrado pelo legislador ordinário como uma terceira modalidade de contratação do trabalhador, entendendo que não se classifica nas modalidades “por prazo determinado e por prazo indeterminado” (Santos, p. 01, 2020).

A inserção deste contrato no ordenamento jurídico brasileiro surge com a justificativa da necessidade de regulamentação das relações trabalhistas de trabalhadores que vivem à margem da proteção legal, alternando períodos de inatividade e períodos de prestação de serviços (Fontenele, p.10, 2023). Até então, esses trabalhadores não eram considerados empregados, visto que lhes faltava ao menos um dos requisitos impostos pelo artigo 3º da CLT, qual seja, a habitualidade.

Superada a condição da continuidade para o reconhecimento do vínculo empregatício, a nova redação do artigo 443 da CLT e o inciso 3º dispõem que o contrato intermitente ocorre com a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. O objetivo desse contrato é atender às necessidades do trabalho e à demanda correspondente, que é atrelada a fatos imprevisíveis, cuja ocorrência e duração não podem ser previstas pelo empregador no momento da celebração do contrato de trabalho (Alves, p. 36, 2018).

O parágrafo terceiro do artigo 443 da lei estabelece que a contratação do trabalho intermitente é permitida para qualquer tipo de atividade, exceto para aeronautas, que têm legislação própria. Essa modalidade não possui restrições quanto à sua adoção por serviços e empresas. Em relação aos requisitos formais, o artigo 452-A determina que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, especificando o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao valor pago a outros empregados que exerçam a mesma função, independentemente do tipo de contrato.

Outros critérios são apresentados nos parágrafos subsequentes, sendo o primeiro deles referente ao critério temporal para a convocação do empregado por parte do empregador. De acordo com o parágrafo primeiro do art. 452, o empregador deve convocar o empregado por qualquer meio de comunicação eficaz para a prestação de

serviços, informando a jornada com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. Por sua vez, o parágrafo segundo estabelece o prazo de aceite do trabalhador, que, ao receber a convocação, terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. Já o parágrafo quarto do mesmo dispositivo estabelece uma sanção pecuniária para a parte que descumprir o pactuado sem justo motivo. Isto é, tanto o empregado que aceitar o trabalho e não comparecer, quanto o empregador que convoca com a promessa de trabalho e não o fornece, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, uma multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

### **4.3 Aspectos positivos e negativos da aplicação do contrato intermitente**

Para Delgado, o contrato de trabalho intermitente fere os princípios constitucionais do trabalho, ao constituir uma modalidade de contratação via CLT sem diversas proteções estruturadas pelo Direito do Trabalho (Delgado, p. 673, 2019). Isso ocorre, entre outras coisas, pelo repasse dos riscos da atividade empresarial ao trabalhador e pela renúncia ao art. 4º, caput, da CLT, que garante ao empregado que o tempo à disposição, aguardando ordens do empregador, seja considerado como tempo de serviço efetivo (Cassar e Borges, p. 67, 2018).

O contrato de trabalho intermitente enfrenta críticas no que se refere ao princípio da continuidade da relação de emprego, que visa à preservação do vínculo empregatício. Martins (p. 137, 2017) explica que esse princípio impede a utilização de contratos temporários que fragilizam a estabilidade do trabalhador na empresa. O modelo intermitente, no entanto, oferece ao empregador a liberdade de convocar o trabalhador apenas quando necessário, o que enfraquece a estabilidade e a continuidade da relação de emprego (Castelo, 2017).

Esse regime gera desafios em relação à proteção salarial e à segurança previdenciária dos trabalhadores (Ferreira; Duarte; César, p. 16, 2022). Como o trabalhador só é remunerado pelos períodos efetivamente trabalhados, é comum que não atinja o valor do salário mínimo, o que compromete a proteção salarial e os recolhimentos previdenciários, impactando direitos como aposentadoria e benefícios por incapacidade (Jorge Neto; Cavalcante, 2017). A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso X, garante a proteção salarial e proíbe a retenção dolosa do salário, mas a ausência de um pagamento mínimo mensal no trabalho intermitente levanta questões sobre a efetividade dessa proteção.

Além disso, esse modelo contratual é particularmente prejudicial para as mulheres, pois dificulta o acesso a direitos trabalhistas essenciais, como a licença-maternidade. Caso a trabalhadora não receba convocações suficientes ou não atinja o mínimo de horas trabalhadas, o direito à licença-maternidade pode ser contestado ou negado, agravando as desigualdades no mercado de trabalho (Castelo, 2017).

Por outro lado, o contrato intermitente oferece garantias trabalhistas para

trabalhadores de serviços eventuais, como diaristas e garçons (Chweih e Silva, 2019). O parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT assegura o pagamento imediato, após a prestação de serviço, de remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Outros direitos, como vale-transporte e alimentação, devem ser estendidos aos trabalhadores intermitentes, pois os incisos do parágrafo 6º são exemplificativos e não taxativos (Cassar; Borges, 2018). Uma vantagem desse modelo é a autonomia do trabalhador intermitente, que pode gerenciar seu tempo e decidir se aceita ou não as ofertas de trabalho, sem temer penalizações (Giovani Alves, 2018). Além disso, a flexibilidade permite que o trabalhador atue em outras empresas, já que os períodos de inatividade não são considerados tempo à disposição do empregador, oferecendo maior liberdade e oportunidades de trabalho.

Vale destacar que o contrato intermitente está em discussão no Supremo Tribunal Federal (STF), que iniciou o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5826, 5829 e 6154, questionando a constitucionalidade dessa modalidade (Hígido, 2024). As divergências entre os ministros refletem a complexidade do tema, com alguns defendendo uma regulamentação mais protetiva, enquanto outros veem no contrato intermitente uma oportunidade de modernizar as relações de trabalho. Essa discussão é fundamental para o futuro das relações trabalhistas no Brasil, equilibrando a flexibilidade necessária e a segurança dos direitos dos trabalhadores (Ferreira; Duarte; César, p. 17, 2022).

Outra preocupação levantada é referente ao impacto do trabalho intermitente na organização sindical e na negociação coletiva. A fragmentação da força de trabalho, causada pela ausência de um vínculo contínuo com o empregador, enfraquece a mobilização dos trabalhadores e dificulta a reivindicação de melhores condições laborais (Delgado, 2017). Como os intermitentes podem trabalhar para múltiplos empregadores e possuem rendimentos variáveis, sua participação em sindicatos tende a ser reduzida, o que compromete a efetividade das negociações coletivas e a defesa de direitos trabalhistas em categorias específicas. Esse cenário reforça a necessidade de um debate aprofundado sobre a regulamentação dessa modalidade de trabalho, buscando um equilíbrio entre flexibilidade e proteção social.

Além disso, esse modelo contratual impacta de forma ainda mais negativa as mulheres, dificultando o acesso a direitos trabalhistas essenciais, como a licença-maternidade. Caso a trabalhadora não receba convocações suficientes ou não atinja o número mínimo de horas trabalhadas, seu direito à licença-maternidade pode ser contestado ou até mesmo negado, aumentando as desigualdades no mercado de trabalho (Castelo, 2017). A instabilidade da renda gerada pelo trabalho intermitente também dificulta o cumprimento dos requisitos para a concessão do salário-maternidade, uma vez que a contribuição previdenciária pode ser irregular ou insuficiente. Dessa forma, essa modalidade de contratação contribui para a precarização das condições laborais das mulheres, tornando-as mais vulneráveis economicamente e aprofundando desigualdades estruturais já presentes na sociedade (Ferreira; Duarte; César, 2022).

## 5 PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12 DE MARÇO DE 2024

O projeto de lei complementar criado em 4 de março de 2024, é uma proposta do poder executivo que visa assegurar direitos trabalhistas e previdenciários para os motoristas de aplicativo, sem interferir em sua autonomia (Antunes, 2024). Entre os direitos assegurados estão: representação sindical, remuneração mínima proporcional ao salário-mínimo vigente e jornada mínima de trabalho fixada em 8 horas diárias, podendo chegar a um máximo de 12 horas (Calcini; De Moraes, 2024). Além disso, a proposta não prevê acordo de exclusividade, permitindo que os motoristas trabalhem para outras empresas de aplicativo. No que diz respeito à previdência, esses trabalhadores passarão a ser enquadrados como contribuintes individuais.

Nessa toada, o artigo 7º do Projeto de Lei nº 12 de 2024 estabelece que os serviços prestados pelas empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem ser orientados pelos seguintes princípios:

- I - Transparência;
- II - Redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;
- IV - Direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva;
- V - Abolição do trabalho infantil; e
- VI - Eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Não há dúvidas de que o projeto de lei complementar busca melhorar as condições de trabalho, alinhando-se aos preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No entanto, apesar das garantias propostas, os motoristas de aplicativos continuam sem o reconhecimento de vínculo empregatício, mesmo quando estão presentes os elementos característicos da relação de emprego (Porto; De Araújo, 2024). Esse contexto evidencia a dificuldade de definir o enquadramento jurídico dos trabalhadores no mundo laboral contemporâneo. O conceito clássico de subordinação, por exemplo, se mostra insuficiente para identificar quais formas de prestação de serviços devem ser tuteladas pelo Direito do Trabalho (Gaspar, p. 137, 2020).

Nesse sentido, discute-se o surgimento da subordinação algorítmica, elemento-chave para caracterizar a relação empregatícia. Diferentemente da subordinação clássica, onde a execução do serviço é permeada por ordens e fiscalização direta do trabalho por meio da presença física de ambos os sujeitos (Calcini; De Moraes, 2021), a subordinação algorítmica ocorre pela presença digital do empregador e até do empregado. O algoritmo estabelece um roteiro de tarefas, programado por aplicativos, que orienta os comandos e obrigações contratuais recíprocas (Barzotto; Miskulin; Breda, 2020).

Frequentemente, essa subordinação algorítmica é confundida com uma falsa autonomia. No caso dos motoristas de aplicativos, não estão presentes os elementos típicos do trabalho autônomo. O verdadeiro autônomo gerencia seu negócio de forma independente, o que não ocorre com os motoristas de aplicativo, pois o preço e as condições dos contratos são definidos pela plataforma, e não pelo motorista (Carelli, p. 75, 2020).

O Direito do Trabalho, regido pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, considera apenas a prática concreta efetivada na prestação de serviços, independentemente da vontade expressa pelas partes na relação jurídica (Delgado, p. 223, 2017). Embora o contrato de autonomia entre a Uber e os motoristas seja relevante para a análise dos fatos, ele não deve se sobrepor à realidade fática. Isso porque direitos como FGTS, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio e descanso semanal remunerado podem estar sendo suprimidos devido à não observância dos requisitos dessa relação.

De acordo com o professor Maurício Pellota Rodrigues, antes de considerar novas formas de prestação de serviços, é essencial avaliar a possibilidade de utilizar o ordenamento jurídico vigente para melhor enquadrar a profissão dos trabalhadores uberizados. Novas regras podem ser menos protetivas do que as existentes, especialmente em tempos de flexibilização (Rodrigues, p. 77, 2021). Portanto, desde que preenchidos os pressupostos fático-jurídicos, o enquadramento do motorista de aplicativo como empregado parece ser o mais adequado para garantir a proteção do trabalho (Reis e Meireles, p. 47, 2020).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno da uberização introduziu desafios jurídicos significativos, colocando o Direito do Trabalho em um impasse quanto à relação entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais. A questão central está na interpretação desse vínculo: há quem defenda a autonomia dos motoristas como trabalhadores independentes, enquanto outros veem a relação como um vínculo empregatício disfarçado devido às condições impostas pelas plataformas.

Para aqueles que defendem o reconhecimento de vínculo empregatício, o contrato intermitente surge como uma possibilidade viável, uma vez que permite que o empregador não ofereça trabalho contínuo, mas exija um aviso prévio de convocação, enquanto o motorista pode recusar o trabalho sem comprometer a subordinação.

No entanto, a classificação de motoristas como empregados intermitentes não oferece a segurança jurídica desejada, podendo perpetuar a precarização, pois a intermitência expõe esses trabalhadores à inatividade e à falta de um rendimento mínimo. Essa situação compromete a garantia de uma renda estável, ferindo princípios do Direito do Trabalho, como o da alteridade, que afirma que o risco da atividade econômica não deve ser transferido ao trabalhador.

Assim, é indispensável que a legislação trabalhista evolua para acompanhar as novas formas de prestação de serviços, evitando que o Direito do Trabalho permaneça inerte diante das inovações tecnológicas. Caso contrário, as garantias e proteções conquistadas pelos trabalhadores ao longo da história podem enfraquecer. Nesse sentido, modernizar e aprimorar o contrato intermitente torna-se uma medida essencial antes de se cogitar novas formas de regulamentação para os trabalhadores de plataformas digitais, uma vez que esse modelo já apresenta aspectos compatíveis com suas atividades. Sendo uma inovação recente no ordenamento jurídico brasileiro, o contrato intermitente está em processo gradual de amadurecimento, o que abre espaço para ajustes que potencializem sua adequação e ofereçam maior segurança jurídica a esses profissionais.

## REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R.. (2021). **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas.** *Sociologias*, 23(57), 26–56. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>

AGÊNCIA GOV. **Trabalho e Emprego** / Motoristas de aplicativos: entenda projeto e saiba o que é fato e o que é 'fake'(2024). Agência Gov | Com Secom/PR e TEM

ALVES, Giovanni. Com Ciência. revista eletrônica de jornalismo científico. **A “nova informalidade” do mundo do trabalho** – Aspectos da reforma trabalhista no Brasil / \_comciência dossiê emprego e profissões (nov-2018) (ISSN 1519-7654).

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica** 2018. Disponível em: Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituação-jurídica.pdf. Acesso em:01. out. 2023

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

ANTUNES, R. **PL dos aplicativos.** 2024. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/pl-dos-aplicativos>. Acesso em: 1 maio 2024.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho.** Futuro do Trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade, Novembro de 2020. Brasília-DF. ISBN: 978-65-88299-00-5

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed., São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.** Processo n.º ATSum 0000527-58.2021.5.07.0013. Disponível em: [<https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/juiz-reconhece-vinculo-emprego-entre1.pdf>]. Acesso em: 08. Jan.2024

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.** Processo n.º 0001089-09.2021.5.17.0007. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4859-motorista-de-aplicativo-tem-vinculo-empregaticio-reconhecido-na-modalidade-de-trabalho-intermitente-> . Acesso em 08. Jan. 2024

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.** Processo n.º 0100940-76.2020.5.01.0047. Disponível em: [<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/2520551299/inteiro-teor-2520551304>]. Acesso em: 09. Out. 2024

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo TST-RR n.º 271-74.2022.5.13.0026. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/CE2643CB374F4B\\_RR-271-74\\_2022\\_5\\_13\\_0026....pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/CE2643CB374F4B_RR-271-74_2022_5_13_0026....pdf). Acesso em: 09. Out. 2024

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Processo n.º 10003603620215020054. Disponível em: <https://encurtador.com.br/B1Do5> Acesso em: 09. Out. 2024

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Processo AIRR-20614-50.2020.5.04.0014. Disponível em: <https://encurtador.com.br/VyyNI> / Acesso em: 09. Out. 2024

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Processo n.º 0010214-10.2018.5.15.0153. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/2736477572/inteiro-teor-2736477574>. Acesso em: 09. Out. 2024

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 12/2024**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=Tramitacao-PLP%2012/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=Tramitacao-PLP%2012/2024). Acesso em: 09. Out. 2024

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista**. Flexibilização das normas sociais do trabalho, São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, DF: Planalto. Gov. Br

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 18ªed. São Paulo: Método, 2018.

CALCINI, Ricardo; DE MORAES, Leandro Bocchi. **Prática Trabalhista: A nova lei do trabalho por aplicativos: avanços ou retrocessos?**. Consultor Jurídico, 7 de março de 2024, 8h00. Acessado em: 01 de novembro de 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/>

CALCINI, Ricardo.,DE MORAES, Leandro Bocchi. **A subordinação por algoritmo e os seus reflexos nas (novas) formas de trabalho**. Consultor Jurídico. Publicação: 7 de outubro de 2021, 11h01.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **É aprovada lei na Califórnia que considera empregados os trabalhadores de aplicativos**. Jota. Brasil, 20 set de 2019. Disponível em: <https://encurtador.com.br/vDN7F> Acesso em 03/09/2024.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2ª Ed. São Paulo: Método, 2018, p.67.

CHWEIH, S. Z., SILVA, L. W. **O contrato de trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista** / Revista Relações Internacionais do Mundo Atual e-ISSN: 2316-2880 (2019) DOI: <http://dx.doi.org/10.21902/Revrima.v3i24.4068>

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida.** São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. **O novo contrato é por tempo determinado.** São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 12.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DUARTE Gisele Almeida; CÉSAR Monique Vitória Neves. **Os Reflexos do Contrato de Trabalho Intermitente nas Relações de Emprego.** Revista Pensamento Jurídico –São Paulo –Vol.16, Nº 1, jan./abr.2022

DA FONSECA, Bruno Gomes Borges; PESSOA, Fernando dos Santos. **O trabalho por aplicativos digitais no contexto da quarta revolução industrial.** Revista Direito em Debate. Editora Unijuí – Ano XXXI – n. 57 – jan./jun. 2022 – ISSN 2176-6622 – e12136

FONTENELE, Lincoln Simões. **Os Motoristas de Aplicativo como Trabalhadores Intermitentes.** E-ISSN: 2358-4351/Revista Ratio Iuris V.2, N.1, 2023

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** 2011. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 19 agosto. 2024

HIGÍDO, José. **Supremo retoma julgamento em que discute validade do contrato de trabalho intermitente.** Consultor Jurídico, conjur/ 8 de setembro de 2024. Acessado em: 31/10/2024 Disponível em: <https://www.conjur.com.br/>

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT da 17º Região (ES). 3ª Turma do TRT-17 **reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber** / Publicado em: 27/07/2022 <<https://www.trtes.jus.br/>> Acessado em: 12/08/2024

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT da 17º Região. **Motorista não consegue reconhecer vínculo de emprego com a Uber.** Publicada em: 01/03/23. ><https://www.trtes.jus.br/>< Acessado em: 12/08/2024

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho.** 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

KALLEBERG, A. L.; VALLAS, S. P. (Eds(2018). **Trabalho precário. Investigação em sociologia do trabalho,** 31. Bingley: EmeraldPublishing.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 1 Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

LIMA, T. C. S. de., & Mioto, R. C. T. (2007). **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico**: a pesquisa bibliográfica. Revista Katálysis, 10(spe), 37–45. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802007000300004>.

MARINHO, Rogério. **Modernização das leis trabalhistas**: o Brasil pronto para o futuro. Petrópolis, RJ: DP et Alii; De Petrus Editora. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2015.

MATA, Leandro Ferreira da. **A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas**. Revista JusBrasil. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafioseperspectivas>. Acesso em 22 Dez, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAES, R.B.S. **Precarização, uberização do trabalho e proteção social em tempos de pandemia** / Revista NAU Social-v.11, n.21, p.377–394 Nov 2020 / Abr 2021

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIGALHAS. **TST mantém decisão que negou vínculo de emprego entre Uber e motorista** / Publicado em: 14 de maio de 2023. ><https://www.migalhas.com.br/>< Acessado em: 12/08/2024

NORBIM, Luciano Dalvi. **A reforma trabalhista ao seu alcance**. São Paulo: Líder, 2017.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente**. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 175-191, dez. 2018.

PIAUI. Ministério Público. **A precarização das relações trabalhistas pela uberização**: análise do caso Artur Neto vs Uber. Disponível em: <https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2022/06/A-precarizac%CC%A7a%CC%83o-das-relac%CC%A7o%CC%83es-trabalhistas-pela-uberizac%CC%A7a%CC%83o-ana%CC%81lise-do-caso-Artur-Neto-vs.-Uber.pdf>

PORTO, André Nóbrega; DE ARAÚJO, Jailton Macena. Projeto de Lei complementar Nº 12/2024: **Fissura nos diálogos social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais**. Rev., TST, Porto Alegre, v. 90, no 3, p. 158-182, jul./set. 2024

REIS, C. S., MEIRELES, E. **Autonomia na subordinação: a relação de emprego entre os motoristas e a UBER** / Retrabalho. Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho - Trabalho, Reformas e Tecnologia. (2020) p.54 - p.85 ISBN 978-65-992752-0-3

RODRIGUES, M. P. **Contratação na Multidão e a Subordinação Algorítmica**. 1ª Edição. Editora JH Mizuno, (22 fevereiro 2021). 128 páginas. ISBN-10 : 6555261250 / ISBN-13 : 978-6555261257

## AGRADECIMENTOS

Já se passaram 5 anos desde que ingressei na universidade. Ao refletir sobre tudo o que foi conquistado durante esse período, sinto uma profunda gratidão. Essa jornada, no entanto, não teria sido possível sem o apoio de muitas pessoas. Por isso, gostaria de agradecer primeiramente a Deus por me permitir realizar mais um sonho em minha vida, por ter me concedido força, saúde e coragem para seguir em frente e não desistir.

Ao meu noivo, Ellydberto, grande incentivador e apoiador dos meus sonhos, sempre ao meu lado em todas as minhas escolhas. Agradeço também à minha cunhada Ellynes por ter me ajudado nas correções do artigo e por todo carinho e dedicação.

Às minhas irmãs, que compartilharam comigo os momentos acadêmicos e foram a minha força e o meu maior incentivo para conquistar esse sonho. À minha mãe, que nunca mediu esforços para me proporcionar o melhor. Agradeço todo o carinho, cuidado e oração.

Agradeço aos meus tios João Paulo, Eleuba e Neide, que sempre estiveram ao meu lado, formando uma rede de apoio inestimável nos momentos mais desafiadores. Também sou grato aos meus amigos Ingrid, Fernando, Maria Clara, Kaline, Emanuel, Guilherme, Kildery e Vitória, que tornaram a minha estadia na UEPB mais leve e compartilharam comigo momentos de alegria e aprendizado.

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paulla Newton, que me adotou e me acompanhou em todos os momentos da produção deste artigo. Agradeço o zelo, a dedicação e a paciência. À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Aureci, que também me auxiliou nesta construção, por todos os ensinamentos repassados, não só acadêmicos, mas também pelas lições de vida compartilhadas.

Por último, agradeço ao Centro de Ciências Jurídicas da UEPB por ter me nutrido intelectualmente e por me fazer abrir os olhos para o verdadeiro propósito do direito: a justiça social. Como escreveu Miguel de Cervantes em Dom Quixote: “Mudar o mundo, meu amigo Sancho, não é loucura, não é utopia, é justiça!