

Isabella Cordeiro da Silva

Pós-graduada em Direito Eleitoral e Político – CERS;
Pós-graduanda em Direito Municipal – UNICAP;
Advogada, Caruaru/PE.

Anderson Dyego Veras da Costa

Bacharel em Direito – ASCES-UNITA.
Pós-graduando em Direito Penal e Processo Penal – ESA;
Pós-graduando Advocacia Cível – FMP.
Advogado, Caruaru/PE.

Arijaldo José de Carvalho Filho

Bacharel em Direito ASCES – UNITA.
Mestrando em Hist. Direitos Fundamentais – DAMAS.
Assessor especial Controladoria Geral Município, Vitória de Santo Antão/PE.

RESUMO

O presente artigo propõe-se a analisar os requisitos de emprego sob o enfoque da subordinação em sua forma mais moderna e correlacioná-la com as questões práticas contratuais de empresas da gig economy, a fim examinar de forma crítica a relação pouco sadia do serviço por aplicativo. Utilizou-se da metodologia descritiva dispondo essencialmente das doutrinas que sustentam o direito do trabalho no intuito de definir um marco teórico consistente para análise por amostragem dos trabalhadores de serviços de aplicativos, que resultou no fato de a legislação trabalhista não acompanhar o desenvolvimento promovido nas relações propostas pelas empresas da gig economy que, pelos benefícios ofertados ao grupo de trabalhadores vinculados ao aplicativo, diminui consideravelmente o número de fiscalização e regularização das condições de trabalho ofertadas, enfraquecendo, assim, determinados direitos conquistados séculos atrás pelos indivíduos incrustados na sociedade atual.

Palavras-chave: trabalho; Gig Economy; serviços de aplicativo; trabalhadores; uberização.

INTRODUÇÃO

A modernidade trouxe inúmeras vantagens que foram impulsionadas pela tecnologia, desde a comunicação até a forma de deslocamento territorial de pessoas. E justamente nessa última forma a presente escrita se funda, isso porque a gig economy, ou de forma mais explicativa e prática, as plataformas de serviço como Uber, Ifood e outras, recrutam atualmente um grande número de trabalhadores em várias partes do mundo, incluindo o

Brasil. Contudo, como essas relações de trabalho refletem no já conhecido panorama de ligações laborais, dotado de leis e coletivas que delinham o que é lícito de se executar. Contudo, até o presente momento, não há em solo pátrio lei ou jurisprudência que ponha fim ao debate de elo empregatício perante esses entes de forma definitiva. Assim sendo, o presente trabalho se digna a expor os requisitos de emprego sob o enfoque da subordinação em sua forma mais moderna e correlacionar com as questões práticas contratuais de empresas da gig economy. A pesquisa a seguir tem o objetivo de expor o que se preconiza de forma atual de trabalho, e tem seu objetivo específico a forma crítica da relação pouco sadia do serviço por aplicativo.

METODOLOGIA

O presente artigo utilizou-se de metodologia descritiva, trazendo doutrinas basilares do direito do trabalho, para que pudesse haver um marco teórico robusto e recepcionasse a exposição do que acontece atualmente nos trabalhadores de serviços de aplicativos, tidos também como uberizados, não apenas ligando à empresa Uber, mas sim num parâmetro geral de recente forma de trabalho que nesse artigo é exposta por amostragem.

DAS BASES ATUAIS DE EMPREGO E O NOVO DELINEAR DE SUBORDINAÇÃO

O delinear da relação de emprego do trabalhador brasileiro, em primeiro momento, se delinea na base legal das relações que se dá através da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Importante também salientar que a nomenclatura correta para o que se acentua nesse subcapítulo é sobre os elementos básicos obrigatórios da relação de emprego, haja vista que a nomenclatura relação de trabalho envolve o labor humano de forma mais ampla.

Assim sendo, o que se perfaz como itens básicos para que seja consagrada a legítima relação de emprego, são os presentes no rol do ordenamento vigente. Casos como os aventados abaixo são excluídos, vejamos:

A prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem personalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do

Trabalho.

Diante do exposto, é condição necessária para que o caso concreto encontre todo o arcabouço de garantias, “princípios, regras e institutos jurtrabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial” (DELGADO, 2019).

O não enquadramento, gera a não atribuição de direitos como: salário-mínimo, 13º salário, indenização em caso de demissão sem justa causa seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS, férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do salário, salário-família, repouso semanal remunerado, 120 dias de licença maternidade, se mulher, ou licença paternidade, para homens. Além de adicional para atividades perigosas ou insalubres, entre outras garantias. Mas enfim, quais seriam os requisitos básicos para ser consagrada a relação empregatícia?

No Brasil, os requisitos básicos estão inscritos logo nas primeiras disposições da CLT. De um lado é posto o empregador que é "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços", também considerados as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados, como também os profissionais liberais. E do outro o empregado que pode ser "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943).

Assim sendo, e avançando de forma a esmiuçar os elementos acima, é necessário o apontar para a primeira questão. O primeiro ponto trata que o trabalho deve ser desempenhado por pessoa física, ou seja, empregado pessoa natural que, distinto da pessoa jurídica fará a avença com o empregador com vistas a desempenhar atividade laboral determinada. A razão por ser pessoa natural é que, muitos dos bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho como a vida, integridade física/psíquica, saúde e bem-estar, estão mais atrelados à figura do trabalhador, não podendo ser atribuído a uma pessoa jurídica.

Outro elemento necessário ao vínculo empregatício é a pessoalidade que, trata do critério infungível da pessoa ao trabalho, sendo esse tratado como intuito personae, não podendo assim, substitui-se de forma intermitente por outro trabalhador no decorrer dos serviços pactuados, sob pena de ser descaracterizada a relação de emprego por ruptura do segundo elemento. O ponto seguinte é a não-eventualidade, que nada mais é do que o caráter de permanência que o trabalho prestado seja desempenhado, sendo diverso de algo esporádico. O primeiro reflexo dela é da duração do contrato, no qual o princípio da continuidade da relação de emprego é incentivado, fomentando assim o caráter indefinido da ligação empregatícia. O segundo é “a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento”. (DELGADO, 2019)

No tocante a onerosidade, esta última é peça chave para distinguir o

emprego de uma atividade meramente voluntária. Para sua constatação, é essencial que haja o proveito econômico para o empregado, na medida em que há a contraprestação pelo serviço prestado ao empregador. Assim sendo, entre as mais variadas denominações presentes, a que melhor caracteriza a onerosidade é o salário, de forma mais acentuada e profunda sobre o tema, existem outros delimitados da questão no qual preceitua-se que:

Contudo, considerando-se que a correlatividade das obrigações entre os dois referidos sujeitos não se entende hoje em termos absolutos, admitindo-se, ao contrário, que a retribuição do último se constitui de todas as vantagens obtidas em virtude da existência do vínculo empregatício, inclusive os pagamentos auferidos de terceiro, conclui-se ser a palavra remuneração a que melhor exprime o apontado sentido, o qual, não sendo irrelevante para o Direito do Trabalho, indica que o termo em causa, num estudo abrangente da matéria, deve prevalecer sobre salário. Tal entendimento coaduna-se, aliás, com o teor de nossa legislação, estatuindo o art. 457, da CLT, que, no conceito de remuneração, compreende-se, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação de serviços, as gorjetas que o empregado receber.

Assim sendo, a onerosidade é gênero, no qual pode haver outras especificidades relativas à presente garantia. (MAGANO, 1993)

Por último, a subordinação, no primeiro momento tratada na sua forma originária e posteriormente na forma mais contemporânea e aqui melhor aparelhada ao contexto de análise. Na concepção original, a subordinação exige que haja uma dependência do trabalhador para com uma pessoa a quem ela se dirija. No nosso ordenamento há a menção de “dependência”, contudo o termo mais comum é o da subordinação, haja vista que existe a diferenciação entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Assim sendo, “empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado será considerado trabalhador autônomo, não empregado”. Quanto ao tocante das situações híbrida, foi erigida da doutrina italiana a terminologia da parassubordinação, aqui já mencionada e que traz uma linha tênue entre os elementos básicos já conceituados. Contudo, de forma geral, e ressalvados os casos em contrário, “a CLT é aplicável a empregados e não é aplicável a trabalhadores autônomos, como já vimos”. (NASCIMENTO, 2009)

A parassubordinação que como dito anteriormente, tem sua gênese ligada ao direito italiano, tem no estudo aprofundado de sua terminologia fundamental para que se possa fazer uma correta análise. Isso porque, a sua acepção remonta a algo “para além” da subordinação, caminhando de forma atualizada ao pensamento decorrente das modernas formas de produção. Diante desse cenário, e numa inevitável comparação entre Brasil e Itália, há que se perfilar os casos para que se verifiquem as similitudes e possíveis

incongruências entre os modelos, principalmente em razão da tutela designada de parte a parte. (SILVA, 2002)

Precedendo o que mais à frente desse trabalho será tratado, com vistas a um melhor delinear fugindo da nebulosidade fática, é necessária a análise perfunctória do trabalhador autônomo e sua conceituação perante sua atividade. Isso porque, o trabalhador autônomo é “a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da sua atividade econômica”. A partir desse pensamento, se depreende um viés de extrema liberalidade por parte desse trabalhador, embebido de tudo que a doutrina liberal econômica preconiza, certo? Porém como já visto antes, existem falhas no equilibrar da referida avença contratual. (MARTINS, 2005)

LIBERDADE OU DESPROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Antes de adentrar no cerne do debate hodierno do trabalho, é necessário evidenciar a passagem principal que se deu com a já referenciada “especialização flexível”, cabendo também pontuar a sua gênese atribuída a Sabel e Piore, através da “Terceira Itália” e sua nova forma produtiva. Tal mudança, não afastou a importância mister que o Fordismo empreendeu no século XX, sendo considerado o padrão de produção mais importante daquela época.

Contudo, conforme já delineado a década de 1980 presenciou um grande salto tecnológico, entre outros adventos que, transformaram o padrão de produção e a relação com o capital, até os dias atuais. De forma resumida podemos aventar abaixo:

Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção.

Assim sendo, a conduta de produção que apenas alcançava os produtores que detinham o capital, ultrapassou a barreira das relações privadas e fez urgir a necessidade de uma maior intervenção, principalmente dos operadores do direito, em razão da já mencionada, repercussão no universo jurídico. (ANTUNES, 2006)

Numa breve, porém concisa definição sobre uberização, temos como um dos pontos centrais a:

A uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho.

Desse modo as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. (ABÍLIO, 2019)

Diante desse cenário, e partindo para um panorama mais prático e crítico, a forma livre em que as partes, entendidas como o trabalhador e a empresa que liga ele ao cliente, no sistema uberizado caracterizado pela parassubordinação algorítmica, traz os detalhamentos já expostos aqui, se eximindo de enormes responsabilidades e deixando para o trabalhador grande encargo. Assim sendo, o trabalhador que toma para si a prestação de trabalho, dentre tantas obrigações, repousa a sua atividade laboral em quase nenhum tipo de direito ou garantia, sendo colocado num grande círculo de vulnerabilidades.

De início já se pode elencar a vulnerabilidade perante o contrato em que se coloca o trabalhador que, em nada pode modificá-lo estando enfraquecido no negócio, além da empresa desprezar qualquer análise prévia sobre sua situação econômica com vistas à viabilidade daquele negócio doravante. A vulnerabilidade contratual é então delineada da seguinte forma:

Inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de fixar condições elementares de trabalho com o seu contratante. Pode ser reconhecida a vulnerabilidade negocial tanto por fatores de risco laboral a que está submetido o trabalhador, quanto por condição pessoal sua.

Assim sendo, somada à crise econômica que pode fazer com que o trabalhador enverede em qualquer tipo de negócio para garantir o seu sustento ainda, existem fatores subjetivos como o baixo grau de instrução da pessoa que está contraindo aquela avença.

Importante ressaltar a abrangência do referido conceito. Se por um lado, a vulnerabilidade negocial está ligada às particularidades do trabalhador, como o baixo nível de instrução, ou a grande oferta da sua modalidade de mão de obra, por outro, também pode ser dar por sua situação jurídica. É o que acontece com o analfabeto e com o trabalhador terceirizado. O primeiro que, por sua ausência de compreensão técnica, não tem condições de questionar os termos de um contrato, e o segundo que, por estabelecer contato direto com o tomador de serviços, encontra dificuldades para acessar e negociar com o seu empregador. Há então nos casos elencados a vulnerabilidade negocial, ou contratual, e a econômica (ALVES, 2019 apud NEPOMUCENO, 2020).

A vulnerabilidade econômica é agravada quando se analisa os números que foram obtidos por amostragem nos motoristas de aplicativo em pesquisa realizada no ano de 2020. Na referida pesquisa, 83,7% dos entrevistados alegaram que a renda principal deles advém do trabalho por

aplicativo, enquanto 49% alegaram que se tratava de sua renda exclusiva. Quanto às despesas para persecução do trabalho, 75% dos motoristas que os gastos semanais superavam os R\$ 1000,00 por semana.

A vulnerabilidade da saúde também foi extraída, haja vista que dos entrevistados, 50% alegaram que trabalham por onze horas ou mais por dia, e o quantum expressivo de 92,3% trabalhavam entre cinco e sete dias por semana. Há uma mácula social nos núcleos familiares de 36,5% dos entrevistados que alegaram afetação na sua convivência familiar. Quanto à segurança, intimamente ligada à sua integridade física, mais da metade (51%) alegaram que já sofreram algum tipo de violência no transcorrer de suas atividades de trabalho. Enquanto 30,8% já alegaram ter sofrido acidente de trabalho (GREGGO; LUCCA; AZEVEDO; BANDINI, 2022).

Ainda sobre a vulnerabilidade e saúde do trabalhador uberizado, Boaventura de Souza Santos (2020) na obra “A cruel pedagogia do vírus” trouxe um recorte da situação de seres vulneráveis durante a pandemia do COVID-19, incluindo os que ele chama de Sul da quarentena, não em referência ao espaço geográfico, mas sim como metáfora do “sofrimento injusto causado pela exploração capitalista”. O autor avança nessa análise chegando aos trabalhadores “precários, informais, ditos autônomos” que, apesar de terem tratamentos diversos de país a país, sofreram em políticas neoliberais. Destaca ainda que a indicação advinda pela Organização Mundial de Saúde - OMS, para que os trabalhadores executassem seus serviços a partir de suas casas, eram impraticáveis para essas porções de trabalhadores, haja vista que, diferente dos trabalhadores formais que gozavam de benefícios contratuais que lhes garantiam estabilidade econômica, os informais/autônomos que, só na América Latina já somam um quantum de 50% dos trabalhadores, teriam que obter diariamente o seu sustento a partir de trabalho diário e externo.

Em pensamento direto ele complementa: “como resolverão o conflito entre o dever de alimentar a família e o dever de proteger as suas vidas e a vida desta? Morrer de vírus ou morrer de fome, eis a opção.” Expondo em seguida o caso dos que sobrevivem pelo trabalho como entregadores de comida, Boaventura ressalta também o caráter social e imprescindível que o trabalho de entregas desse gênero tem na atual sociedade e que na quarentena advinda da pandemia recente, teve uma importância maior haja vista que “eles garantem a quarentena de muitos, mas para isso não se podem proteger com ela. O seu negócio vai aumentar tanto quanto o risco” (SANTOS, 2020).

Motoristas relataram inclusive, no ápice da pandemia pelo COVID-19 que, as plataformas em nada mudaram suas formas de atuação, nem tampouco alteraram alguma forma de cobrança, para retirar mais encargos dos motoristas. Somado a isso, a total desproteção financeira que muitos tinham, e que foram pegos de surpresa em razão da paralisação geral pela quarentena. Relatos mais densos e pesarosos que apontam pela fragilidade como esse: “Tem uma parcela de motoristas que foi para a rua se arriscar. São em geral pessoas que não têm estrutura financeira para ficar uma

semana em casa, nem dois ou três dias. Precisa levar todo dia a janta do dia seguinte ou até do mesmo dia”. Tal questão não é apenas uma faculdade para o trabalhador escolher o laborar ou não. É por sobrevivência (RIBEIRO, 2020).

No tocante à vulnerabilidade previdenciária, é necessária a compreensão que tão importante quanto desempenhar a atividade, é ter a segurança quanto a previdência social para uma guarida no presente e principalmente no futuro. De início, o Estado através da lei 12.587/12 instituiu as diretrizes e principalmente trouxe um importante marco legal para a atividade de transporte de aplicativo, após meses de imbróglios e incertezas sobre sua legalidade. Dentre as determinações contidas na lei, foi exarada a necessária inscrição do motorista no INSS. Para fins de melhor definição, 7 anos depois foi editado o decreto presidencial nº 9.792/19, trazendo maior detalhamento sobre a forma e dever da referida inscrição. Em linhas gerais, ficou definida a competência dos municípios e Distrito federal na fiscalização e demais atos para continuidade da atividade. Trouxe também da exigência por parte do motorista ter o seu registro perante a previdência social, podendo também se inscrever como MEI, sob a égide da lei complementar 123/2006. Ademais, a comprovação da inscrição do motorista ao INSS é de sua responsabilidade exclusiva, cabendo ao instituto de previdência social fornecer os devidos comprovantes de regularidade da situação (NASCIMENTO, 2019).

Apesar desses atos normativos visando a regularização previdenciária desses trabalhadores, há ainda uma fraca fiscalização, haja vista que ainda há um grande contingente de motoristas que não aderiram a ela. Sem olvidar que, num cenário de ampla recessão econômica, crise financeira e afins, o trabalhador tenta ao máximo reduzir os custos de sua atividade laboral, fazendo com que valores que seriam destinados para o pagamento das custas previdenciárias sejam dispensados em razão disso.

RESULTADO

Apesar da discussão atual ser ancorada na seara trabalhista, a temática de contratos é amplamente concebida em áreas diversas do direito. Temos a redação dada pelo Código Civil brasileiro atual em seu artigo 421: “A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual”. Assim sendo, fica claro o agir, somente em último caso (BRASIL, 2002).

É importante o delinear da gênese como foi feito acima, e também da discussão em paralelo e esmiuçada advinda dos vários fatores que compõem o contrato para que se possa haver uma densa discussão acerca do equilíbrio contratual que as partes avençaram. O equilíbrio contratual ainda que não esteja previsto em lei até o momento no ordenamento pátrio, é amplamente conhecido na doutrina e também na jurisprudência e, além de prever a equivalência nas obrigações entre contratantes, é tido como forma de evitar

que um dos contraentes obtenha vantagens excessivas em detrimento à outra parte (SCHIAVI, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas formas de relações de trabalho são sempre pensadas e discutidas por analistas do presente. Num sistema capitalista, cada ato a ser realizados por tomadores e prestadores de serviço são analisados sob a égide do maior lucro e do menor custo para a realização do negócio. Além disso, a tecnologia é fator quase que obrigatório na persecução das atividades mercantis.

Numa visão macro da questão, vemos de um lado trabalhadores que necessitam de sua subsistência e que, em alguns casos, tendo tentado a esfera acadêmica para enveredar num melhor panorama profissional, chega num mercado de trabalho de escassas oportunidades, reflexo de uma economia estagnada e decaída nos últimos anos. Por outro lado, há a esperança na empresa que traz o novo e que, em poucos anos no mercado, consolidou-se de forma robusta desbancando setores que pareciam inabaláveis como o dos táxis. Atrelado a isso, uma operacionalização moderna, ágil e que, numa apertada lista de requisitos, recruta o que puder de trabalhadores.

A própria fluidez da realização do serviço faz lembrar a visão da liquidez asseverada por Bauman (2015, p. 45). O cliente paga, o motorista faz o seu serviço e faz o repasse para a Uber. Em suma, é satisfeito o cliente que se onera de forma menor do que em relação a um táxi, por exemplo, e ainda lhe é atribuída a possibilidade de conferir atribuição numérica do serviço, numa forma de passar uma sensação de subordinação e controle a este.

Para arrebanhar a mão de obra ociosa, assolada por um mercado de trabalho cada vez mais estreito e com menos direitos, as grandes empresas do ramo direcionam maciça propaganda em direção ao seu futuro motorista/entregador - estrategicamente chamado de "parceiro". Fala-se em empoderamento, supostamente ocasionado pelo fato de o trabalhador poder fazer o seu horário e não ter um chefe ao qual é diretamente subordinado, ou ainda, que ele seria uma espécie de empreendedor

A empresa que arquiteta toda a relação por meio de algoritmos e mão de obra afastada, recebe em porcentagens na remuneração advinda do serviço, sem se preocupar com custos de combustível, desgaste mecânico e numa versão mais recente das intempéries, o risco de contágio pela exposição ao COVID-19. Por fim, o motorista arca com os custos objetivos do serviço, além de estar exposto às questões da violência, e, no âmago da relação rasa entre entes, o desprendimento quanto a questões relativas à previdência social e demais relações securitárias.

Tal visão de um aparente progresso, no qual a novidade traz experiências nunca antes vivenciadas, remete ao que fora vivenciado na Inglaterra da revolução industrial. Este marco transformador de cidades e

peças foi uma das incubadoras do que hoje foi garantido através da 2ª dimensão, e seus direitos sociais e equitativos do trabalho. Contudo, com base no exposto, há evidências de que a livre iniciativa gozada pelos trabalhadores do nicho da Gig Economy (ALVES, 2018, p. 79), faz enfraquecer determinados direitos conquistados séculos atrás pelos indivíduos incrustados na sociedade atual. Cientes de que “o direito é uma forma de organização inerente às sociedades humanas” (ADEODATO, 2012, p. 492), e em pensamento contínuo, os entes encontram-se reciprocamente ligados e devem se atualizar perante as novidades ocorridas na sociedade.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071869242019000300041&lng=es&nrm=iso>. acessado em 26 jul. 2022. <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>.

ALVES, Giovanni. Modelo Uber, autoempreendedorismo e as misérias do trabalho vivo no século XXI: breves notas sobre alienação e autoalienação no capitalismo flexível. In: MORETTO, Amilton José, et al. **As transformações no mundo do trabalho e o Sistema Público de Emprego como instrumento de inclusão social**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, p. 79-97, 2018.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** 2006. Cortez Editora, 11ª edição, pp. 22-25.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 1. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 abr. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. P.333-335.

GREGGO, João Pedro; LUCCA, Sergio Roberto de; AZEVEDO, Valmir; BANDINI, Marcia. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de

trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Saúde em Debate**, [S.L.], v. 46, n. 132, p. 93-106, mar. 2022. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104202213206>.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: direito individual do trabalho. 4. ed., v. 2, São Paulo. LTr p. 218. 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Trabalhador Autônomo**. Revista LTr, São Paulo, SP, v. 69, nº 02, p. 158-165, fev. 2005

NASCIMENTO, Gisele. **Motoristas de UBER e o INSS**. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/78377/motoristas-de-uber-e-o-inss>. Acesso em: 07 jul. 2022.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti: **Tratado de direito privado**. 4. ed. São Paulo: RT, 1974, t. III, p. 15.

SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito processual do trabalho**/ Salvador: JusPODIVM, 2020.Pág. 216.