

IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO NA CLASSE TRABALHADORA À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

João Pedro Souza Santos¹
Gustavo Vitor Santana Mendes²
Leandro Luciano Silva Ravnjak³

RESUMO

A uberização é um fenômeno que surgiu no Brasil por volta de 2019, intensificado durante a pandemia da Covid-19, caracterizando-se pela terceirização do trabalho sem o reconhecimento do vínculo empregatício entre empresas e trabalhadores. O presente artigo tem como objetivo analisar as consequências desse modelo em relação aos direitos da classe trabalhadora, por meio de análises de jurisprudências quanto a terceirização do trabalho, identificando tanto seus aspectos positivos quanto negativos para trabalhadores e empresas. Para isso, adotou-se uma pesquisa exploratória e qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e documental, com suporte em doutrinas especializadas e na legislação pertinente. Os resultados evidenciam que os trabalhadores submetidos a esse modelo recebem salários mais baixos, enfrentam jornadas extenuantes e condições laborais menos favoráveis, além de sofrerem com maior rotatividade e dificuldades na organização sindical. No âmbito jurídico, verificou-se que o Supremo Tribunal Federal não reconhece vínculo de emprego entre prestadores terceirizados e empresas, uma vez que a uberização não atende aos requisitos da legislação trabalhista vigente. Por outro lado, para as empresas, a prática representa significativa redução de custos operacionais, permitindo economia em infraestrutura, treinamento e equipamentos, além de

¹ Acadêmico de Direito da Unimontes. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9812-5599>. E-mail: joaopedrosouza1974@gmail.com

² Acadêmico de Direito da Unimontes. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1088-9612>. E-mail: gvitorgvsm@gmail.com

³ Advogado, Professor Universitário - UNIMONTES e UNIFIPMoc. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8903-6442>. E-mail: leandroluciano@unimontes.com.br

acesso a economias de escala proporcionadas pelos prestadores de serviços. Conclui-se, portanto, que a uberização, embora traga benefícios econômicos relevantes para as organizações, gera impactos sociais e jurídicos que contribuem para a precarização das relações de trabalho e a fragilização das garantias legais da classe trabalhadora, configurando um desafio contemporâneo para a efetivação dos direitos laborais no Brasil.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas; Empresas; Precarização; Terceirização; Uberização.

*IMPACTS OF UBERIZATION ON THE WORKING CLASS IN THE LIGHT OF
BRAZILIAN LABOR LAW*

ABSTRACT

Uberization is a phenomenon that emerged in Brazil around 2019, intensified during the Covid-19 pandemic, characterized by the outsourcing of work without the recognition of the employment relationship between companies and workers. This article aims to analyze the consequences of this model in relation to the rights of the working class, through analysis of jurisprudence regarding the outsourcing of work, identifying both its positive and negative aspects for workers and companies. For this, an exploratory and qualitative research was adopted, based on bibliographic and documentary review, with support in specialized doctrines and relevant legislation. The results show that workers subjected to this model receive lower wages, face strenuous journeys and less favorable working conditions, in addition to suffering from greater turnover and difficulties in the union organization. In the legal field, it was found that the Supreme Court does not recognize the employment relationship between outsourced providers and companies, since uberization does not meet the requirements of current labor legislation. On the other hand, for companies, the practice represents a significant reduction in operating costs, allowing savings in infrastructure, training and equipment, as well as access to economies of scale provided by service providers. It is concluded, therefore, that uberization, although it brings relevant economic benefits to organizations, generates social and legal impacts that contribute to the precariousness of labor relations and the weakening of the legal guarantees of the working class, configuring a contemporary challenge for the implementation of labor rights in Brazil.

Keywords: Companies; Labor rights; Outsourcing; Precarization; Uberization.

*IMPACTOS DE LA UBERIZACIÓN EN LA CLASE TRABAJADORA A LA LUZ DEL
DERECHO LABORAL BRASILEÑO*

RESUMEN



La uberización es un fenómeno que surgió en Brasil alrededor de 2019, intensificado durante la pandemia de Covid-19, caracterizado por la subcontratación del trabajo sin el reconocimiento de la relación laboral entre empresas y trabajadores. El presente artículo tiene como objetivo analizar las consecuencias de este modelo en relación con los derechos de la clase trabajadora, a través de análisis de jurisprudencia en cuanto a la subcontratación del trabajo, identificando tanto sus aspectos positivos como negativos para los trabajadores y las empresas. Para ello, se adoptó una investigación exploratoria y cualitativa, basada en la revisión bibliográfica y documental, con apoyo en doctrinas especializadas y en la legislación pertinente. Los resultados evidencian que los trabajadores sometidos a este modelo reciben salarios más bajos, enfrentan jornadas extenuantes y condiciones laborales menos favorables, además de sufrir mayor rotación y dificultades en la organización sindical. En el ámbito jurídico, se comprobó que el Supremo Tribunal Federal no reconoce vínculo laboral entre proveedores subcontratados y empresas, ya que la uberización no cumple con los requisitos de la legislación laboral vigente. Por otro lado, para las empresas, la práctica representa una reducción significativa de los costos operativos, lo que permite ahorrar en infraestructura, capacitación y equipos, así como el acceso a las economías de escala proporcionadas por los proveedores de servicios. Se concluye, por lo tanto, que la uberización, aunque trae beneficios económicos relevantes para las organizaciones, genera impactos sociales y jurídicos que contribuyen a la precarización de las relaciones laborales y al debilitamiento de las garantías legales de la clase trabajadora, configurando un desafío contemporáneo para la efectividad de los derechos laborales en Brasil.

Palabras Clave: Derechos Laborales; Empresas; Outsourcing; Precarización; Uberización.

INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho é um fenômeno relativamente recente no Brasil, que se consolidou a partir de 2019 e se intensificou durante a pandemia da Covid-19. Caracteriza-se pela intermediação digital da força de trabalho, especialmente nos setores de transporte e entregas, em que os trabalhadores atuam como autônomos, sem vínculo empregatício formal com as plataformas digitais. Inserida em um cenário de crise econômica, elevada taxa de desemprego e expansão das tecnologias digitais, a uberização oferece flexibilidade e oportunidades de renda, mas também levanta desafios significativos relacionados à precarização das condições laborais, à falta de direitos trabalhistas garantidos e à instabilidade financeira enfrentada pelos trabalhadores.



A escolha deste tema justifica-se pela sua relevância social, econômica e jurídica, uma vez que a uberização impacta diretamente a dinâmica das relações de trabalho, a proteção de direitos trabalhistas e a formulação de políticas públicas. Além disso, a pandemia evidenciou a dependência de grande parte da população brasileira do trabalho informal mediado por aplicativos digitais, tornando urgente a análise crítica desse modelo. Compreender como se deu a expansão da uberização durante e após a pandemia permite refletir sobre os rumos do emprego no país diante da digitalização, da flexibilização trabalhista e da ausência de regulamentação específica para esses vínculos.

Segundo dados da Análise Econômica Consultoria, em 2019 aproximadamente 3,6 milhões de brasileiros atuavam em atividades vinculadas a aplicativos, dentro de um total de 26,2 milhões de trabalhadores informais no país. Até maio de 2020, esse número subiu para cerca de 4,7 milhões, representando 15% de todos os trabalhadores informais. No segmento específico dos entregadores de comidas, como ciclistas e motoboys, o crescimento foi ainda mais acelerado: de 250 mil trabalhadores em 2019, o número chegou a 645 mil em junho de 2020, correspondendo a uma expansão de 158% apenas no primeiro semestre. Esses dados evidenciam a rápida consolidação da uberização como alternativa de subsistência, especialmente diante da retração do emprego formal durante a crise sanitária.

Além do crescimento quantitativo, a pandemia intensificou significativamente a carga de trabalho e a precarização. Antes da Covid-19, 38,2% dos entregadores trabalhavam até oito horas por dia; 54,1% entre nove e 14 horas; e 7,8% acima de 15 horas. Durante a quarentena, 43,3% passaram a trabalhar até oito horas diárias, enquanto 56,7% cumpriam jornadas superiores a nove horas, frequentemente em seis ou sete dias por semana (77,4%). Apesar do aumento da jornada, 89,7% dos entrevistados relataram salários estagnados ou em queda, enquanto apenas 10,3% perceberam aumento de rendimentos (UOL Economia, 2020).

A precarização da uberização também se reflete na ausência de direitos trabalhistas tradicionalmente garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT). Entre os principais impactos estão: não reconhecimento de vínculo empregatício, implicando ausência de férias remuneradas, 13º salário, aviso prévio e FGTS; jornadas ilimitadas e falta de intervalos para descanso; ausência de proteção contra demissão e de benefícios previdenciários automáticos, como aposentadoria ou seguro-desemprego; e carência de medidas de segurança e saúde no trabalho, incluindo equipamentos de proteção e cobertura de acidentes laborais. Essas lacunas evidenciam como a uberização coloca os trabalhadores em situação de vulnerabilidade jurídica, social e econômica, mesmo quando suas atividades são essenciais para a economia digital.

No âmbito das empresas, a uberização representa redução de custos operacionais, permitindo economias em infraestrutura, treinamento e equipamentos, além de acesso a economias de escala proporcionadas pelos prestadores de serviço. Contudo, essa eficiência econômica é alcançada às custas da precarização e da fragilização das garantias legais da força de trabalho. No plano jurídico, o Supremo Tribunal Federal tem reiteradamente não reconhecido vínculo de emprego entre prestadores e plataformas digitais, configurando um desafio contemporâneo para a efetivação dos direitos trabalhistas e a regulação do setor.

Para Lívio Giosa (1997, p.17) a terceirização é: “[...] um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.”

O presente artigo tem como objetivo analisar as consequências da uberização para os direitos da classe trabalhadora, identificando seus efeitos positivos e negativos, tanto para trabalhadores quanto para empresas, por meio de uma profunda análise das jurisprudências que abordam a terceirização de trabalho na sociedade brasileira. A pesquisa adota uma abordagem exploratória e qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e documental, com suporte em doutrina especializada, legislação pertinente e dados empíricos recentes. Essa metodologia possibilita construir uma análise crítica e fundamentada sobre os impactos sociais, econômicos e jurídicos do fenômeno, contribuindo para o debate acadêmico e



institucional sobre as transformações do trabalho na sociedade brasileira contemporânea.

A TERCEIRIZAÇÃO PROMOVIDA PELA SÚMULA n° 331 DO TST

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), com sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 111, inciso I, da Constituição da República, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. Nos processos de sua competência, o TST é dividido em turmas e seções especializadas para a conciliação e julgamento de dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica e de dissídios individuais.

Esse órgão jurisdicional, que atua como um dos mais importantes órgãos públicos do Brasil, é extremamente necessário para a garantia da eficácia e aplicabilidade da justiça, sendo uma das principais fontes do Direito para os operadores dessa área. O TST, em sua súmula n° 331, dizia originalmente que:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário”

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n° 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.



VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

O recém-nascido enunciado agora trazia a permissão da terceirização da atividade-meio como regra, explicitando as típicas situações de conservação, limpeza e vigilância. No que dizia respeito à responsabilidade do tomador, criava uma hipótese de responsabilidade civil objetiva subsidiária. Assim, existindo o inadimplemento, o tomador podia ser chamado a responder pelo simples fato de ter firmado o contrato de prestação de serviços com o empregador inadimplente. Para tanto, bastaria sua presença na relação processual e menção no título executivo (PAULA, 2019).

Em foco no inciso I dessa súmula, que fora revogado em pela Lei 13.467, promoveu a terceirização da atividade meio. Em síntese, há duas atividades para o exercício da empresa: a Atividade Meio, sendo aquelas tarefas que não estão diretamente relacionadas ao objetivo principal da empresa e a atividade fim, sendo toda tarefa que está diretamente relacionada com o objetivo principal da empresa, ou seja, com o seu produto ou serviço chave do negócio. (Klaussner, 2023)

Dessa forma, a Súmula 331 do TST permitiu a terceirização das atividades meio, sem gerar vínculo empregatício para a empresa. Essa temática trouxe diversas críticas e elogios a súmula, pois, ao mesmo tempo que precarizava a garantia de direitos trabalhistas aos trabalhadores, permitiu com que fosse contratada maior mão de obra, gerando mais empregos e proporcionando mais lucro para as empresas.

Portanto, a partir da súmula supramencionada, que as consequências da terceirização começaram a se espalhar pelo Brasil, já que diversas empresas aderiram a esse fenômeno, o que impulsionou ainda mais os trabalhos informais pelo Brasil.

A UBERIZAÇÃO À LUZ DA LEI 13.467/2017

A Reforma Trabalhista, promulgada em 2017, foi um marco histórico para o avanço das leis trabalhistas no Brasil. O objetivo da lei da Reforma Trabalhista foi flexibilizar as relações de trabalho e favorecer a geração de empregos no país, além de garantir maior proteção ao lado hipossuficiente da relação trabalhista, principalmente regulamentando práticas que acontecem com frequência que antes não tinham texto legal, promovendo uma revisão nos direitos e deveres na relação do empregador e empregado.

A principal mudança promovida pela Reforma Trabalhista, no que tange à terceirização, foi a permissão da terceirização da atividade-fim, anteriormente, vedada pela Súmula nº 331 do TST.

Nos termos de seu art. 4º-A:

considera-se prestação de serviços a terceiros (terceirização) “[...] a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução

Dessa forma, trata-se da possibilidade de qualquer setor da empresa poder ser terceirizado, impactando diretamente a relação entre empregado e empregador. Nessa conjuntura, segundo Delgado (2021, p. 307), "a autorização para terceirizar qualquer atividade dentro da empresa amplia a insegurança jurídica do trabalhador, que pode não ter garantias asseguradas pela CLT". Não obstante, de acordo com Martins (2020, p. 215), "a Reforma Trabalhista trouxe consequências que impactam diretamente a estabilidade empregatícia, pois o modelo de terceirização permite uma maior substituição de mão de obra, sem garantias de continuidade do vínculo empregatício".

Ademais, àqueles que defendem a reforma argumentam que a medida favorece a competitividade das empresas, possibilitando maior eficiência produtiva e fomentando a geração de empregos. Com isso, para Silva (2019, p. 184), "a



terceirização ampliada possibilita a redução de custos para os empregadores e a abertura de novas oportunidades no mercado de trabalho, aumentando a dinâmica da economia". Ainda mais, a jurisprudência brasileira tem se adaptado às novas diretrizes, mas ainda há divergências nos tribunais quanto à aplicação da norma. Nesse prisma, em alguns casos, observa-se a responsabilização subsidiária das empresas contratantes, o que corrobora para a necessidade de um acompanhamento rigoroso, para evitar fraudes e abusos. Neste cenário, o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão sobre a constitucionalidade da terceirização irrestrita, inferiu que "a terceirização de qualquer atividade é permitida e não afronta os direitos fundamentais dos trabalhadores, desde que sejam respeitados os preceitos da dignidade humana e as normas protetivas trabalhistas" (STF, 2018).

No âmbito do Direito do Trabalho, a terceirização é um fenômeno em que as relações econômicas de trabalho são desvinculadas das correspondentes relações jurídicas. Com isso, o trabalhador disponibiliza sua mão de obra ao tomador de serviço sem estabelecer um vínculo trabalhista direto entre ambos. Conseqüentemente, o trabalhador que firma esse contrato com o empregador, abandona os seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, gerando assim a precarização do trabalho da maioria desses trabalhadores, por meio da instabilidade ocupacional, jornadas de trabalho extenuantes, salários baixos, que afeta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores, como sua segurança, saúde, dentre outros (AMORIM; DELGADO; VIANA, 2011; BRITO FILHO, 2016).

Outrossim, merece destaque o impacto que a terceirização trouxe à economia brasileira. Conforme um estudo realizado pelo IBGE, em 2020, cerca de 4,3 milhões dos profissionais eram terceirizados, correspondendo a cerca de 25% dos trabalhadores formais, sendo que o setor de serviços é o mais terceirizado no país, representando uma parcela de 70% deste mercado. As empresas contratantes se beneficiam economicamente da terceirização ao reduzir custos de mão de obra e ganhar flexibilidade operacional (FLORENCIO, 2023).

Além disso, a terceirização possibilita maior flexibilidade na gestão de



recursos, permitindo à empresa adaptar sua estrutura conforme as necessidades do mercado, aumentando ou reduzindo a força de trabalho sem os mesmos entraves burocráticos que teria com funcionários próprios. Outro ponto relevante é a focalização estratégica, ou seja, ao transferir atividades secundárias para empresas especializadas, a organização pode concentrar seus esforços e investimentos nas áreas-chave do negócio, o que tende a melhorar a produtividade e os resultados finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo analisar os impactos da uberização na classe trabalhadora brasileira, especialmente no que se refere à proteção dos direitos trabalhistas e à adequação desse fenômeno ao ordenamento jurídico. Verificou-se que, embora a uberização represente uma alternativa econômica atrativa para as empresas, ao reduzir custos e ampliar a flexibilidade operacional, seus efeitos sobre os trabalhadores são marcados por precarização, instabilidade e fragilidade sindical, configurando um cenário de enfraquecimento das garantias tradicionais asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A análise realizada ao longo deste estudo evidenciou que a uberização do trabalho se consolidou no Brasil a partir da soma de fatores jurídicos e sociais que fragilizaram a proteção laboral. A Súmula 331 do TST representou um marco inicial na expansão da terceirização, posteriormente reforçada pela Lei nº 13.467/2017, que ampliou a possibilidade de terceirização inclusive da atividade-fim. Esse movimento, legitimado pelo posicionamento do STF em favor da constitucionalidade da terceirização irrestrita, abriu espaço para o avanço de modelos de contratação mais flexíveis, mas também mais precários, como se observa na intermediação digital do trabalho por aplicativos.

Os dados levantados demonstram que a pandemia de Covid-19 intensificou a dependência de milhões de brasileiros da renda obtida por meio das plataformas



digitais. No entanto, a ampliação da inserção econômica não foi acompanhada de garantias sociais equivalentes: salários baixos, longas jornadas e a inexistência de direitos básicos evidenciam um cenário de crescente vulnerabilidade. Por outro lado, para as empresas, a uberização trouxe ganhos significativos de competitividade, seja pela redução de custos operacionais, seja pela possibilidade de expansão sem os limites impostos pelas normas trabalhistas tradicionais.

Os resultados da pesquisa indicam que a ampliação da terceirização, reforçada pela Reforma Trabalhista de 2017 e consolidada pela jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal, tem contribuído para a consolidação de relações de trabalho atípicas, nas quais a ausência de vínculo formal retira dos trabalhadores direitos básicos como férias, 13º salário e proteção previdenciária. Esse contexto desafia a efetividade do Direito do Trabalho, que historicamente buscou equilibrar as relações entre capital e trabalho.

Do ponto de vista jurídico, observou-se que a jurisprudência consolidada pelo STF e pelo TST ainda se mantém resistente ao reconhecimento do vínculo empregatício nessas relações, legitimando a terceirização irrestrita e a informalidade. Essa postura, embora compatível com a lógica da competitividade empresarial, evidencia uma lacuna regulatória preocupante, que coloca em xeque a função protetiva do Direito do Trabalho. Dessa forma, os resultados indicam a necessidade de repensar a legislação e a jurisprudência à luz de um equilíbrio mais justo entre inovação econômica e garantias trabalhistas mínimas.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ ROSA ADVOCACIA. **STJ estabelece critérios para terceirização.** Disponível em: <https://andrerosaadv.com.br/stj-estabelece-criterios-para-terceirizacao/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL DE FATO. Os impactos econômicos da terceirização. **Brasil de Fato**, São Paulo, 21 mar. 2017. Disponível em:



<https://www.brasildefato.com.br/2017/03/21/artigo-or-os-impactos-economicos-da-terceirizacao/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 ago. 2025.

ÉPOCA NEGÓCIOS. Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. **Época Negócios**, 16 jul. 2020. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/07/com-pandemia-entregadores-de-app-tem-mais-trabalho-menos-renda-e-maior-risco-saude.html>. Acesso em: 24 ago. 2025.

G1. Crescimento do mercado de terceirização no Brasil. **G1**, Presidente Prudente, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/especial-publicitario/security-seguranca-e-servicos/noticia/2023/03/31/crescimento-do-mercado-de-terceirizacao-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 21 abr. 2025.

GONÇALVES, Amanda Caroline Dias; ALMEIDA, Mário Lúcio Campos de. A reforma trabalhista e a terceirização da atividade-fim: um retrocesso social. **Revista Jurídica do Centro Universitário do Cerrado – UNICERP**, Patrocínio, MG, v. 1, n. 1, p. 1-25, 2018.

GONÇALVES, Ricardo. **Terceirização e Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

MACEDO, Carlos. **Impactos da Reforma Trabalhista: Uma Análise Jurídica e Econômica**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PAULA, Víctor Augusto Lima de. Análise da aplicação da Súmula n. 331 do TST aos convênios administrativos. **Revista Jurídica da Procuradoria-Geral do Estado do Paraná**, Curitiba, n. 10, p. 319-348, 2019.

RODRIGUES, Paula. **Trabalho Intermitente e Seus Desafios**. Porto Alegre: Fabris, 2021.

SILVA, João; ALMEIDA, Fernanda. **A Nova CLT e Seus Efeitos na Justiça do Trabalho**. Brasília: Juspodivm, 2020.



SÓLIDES. **Reforma trabalhista**: o que mudou na CLT? Solides Blog, 27 nov. 2017. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/reforma-trabalhista-nova-clt/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Jurisprudência e Súmulas**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 24 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Relatório Estatístico 2022**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 mar. 2025.

UOL ECONOMIA. **Pandemia precariza ainda mais o trabalho de entregadores de aplicativos**. UOL, São Paulo, 10 jul. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/10/pandemia-precariza-ainda-mais-o-trabalho-de-entregadores-de-aplicativos.htm>. Acesso em: 24 ago. 2025.

