



CENTRO EDUCACIONAL DE ENSINO SUPERIOR DE PATOS - CEESP
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS - UNIFIP
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JOSÉ BRUNO DA SILVA NETO

**RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA DIGITAL: O CASO DOS TRABALHADORES
DE TRANSPORTES DE APLICATIVOS**

PATOS
2026

JOSÉ BRUNO DA SILVA NETO

**RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA DIGITAL: O CASO DOS TRABALHADORES
DE TRANSPORTES DE APLICATIVOS**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Patos – UNIFIP, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof./Profa. Dr^a. Larissa Cristine Daniel Gondim.

PATOS

2026

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados de Acordo com AACR2, CDU e CUTTER
Biblioteca Central - UNIFIP

Silva Neto, José Bruno da.
S586r Relação de Trabalho na Era Digital: O Caso dos
Trabalhadores de Transportes de Aplicativos. / José Bruno Da Silva
Neto. – Patos – PB: UNIFIP, 2026.
61 fls.

Orientador (a): Prof^a. Dr^a. Larissa Cristine Daniel Gondim.
Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação, Bacharelado
em Direito.

1. Vínculo empregatício. 2. Economia do compartilhamento.
3. Trabalho por aplicativos. 4. Direito do Trabalho.
5. Precarização. I. Título. II. Centro Universitário de Patos – UNIFIP.

UNIFIP/BC

CDU: 340

Yasmim Caroline Andrade Nóbrega. CRB 15/1086

JOSÉ BRUNO DA SILVA NETO

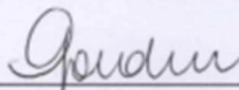
**RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA DIGITAL: O CASO DOS TRABALHADORES
DE TRANSPORTES DE APLICATIVOS**

Monografia apresentada ao Curso de
Bacharelado em Direito do Centro
Universitário de Patos – UNIFIP, como
requisito para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.ª Drª. Larissa Cristine
Daniel Gondim.

Aprovada em 09 de JUNHO de 2026

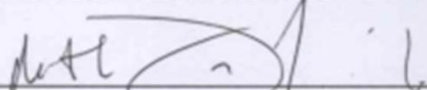
BANCA EXAMINADORA:



Prof.ª Drª. Larissa Cristine Daniel Gondim.

Orientador(a)

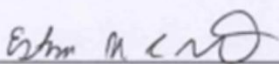
Centro Universitário de Patos – UNIFIP



Prof. Dr. Matheus Vícor Sousa Soares.

Examinador(a)

Centro Universitário de Patos – UNIFIP



Prof. Me.ª Estevam Martins da Costa Netto

Examinador(a)

Centro Universitário de Patos – UNIFIP

À minha família que muito contribuiu para esse momento. DEDICO!

AGRADECIMENTOS

Agradecer primeiramente a Deus, sem ele nada seria possível, aos meus familiares pelo incentivo de sempre, a todos os meus professores e professoras pelos ensinamentos e à minha orientadora pela paciência,

Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento. (Antunes, 2018, p. 29).

RESUMO

Nos últimos anos as relações de trabalho têm sofrido grandes transformações, em função das mudanças provocadas pela economia do compartilhamento e da ascensão das plataformas digitais. Especialmente no caso dos trabalhadores de transportes de passageiros que se utilizam das plataformas de aplicativos que vem a proporcionar a possibilidade de sustento de suas famílias, para aqueles que tem nessa atividade o único meio de vida e de ganhos extras entre os que usam as plataformas digitais como uma atividade a mais. A precarização nas relações de trabalho surge a partir do momento que há uma dificuldade em enquadrar esses trabalhadores na relação de emprego. No presente trabalho, buscou-se analisar os elementos que caracterizam a relação de emprego pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente nas normas contidas na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988. Utilizando-se do método analítico, dedutivo e interpretativo através da pesquisa bibliográfica com referências doutrinárias, jurisprudenciais, legislativas, artigos científicos, dados estatísticos oficiais e matérias em portais de notícias pertinentes ao caso, partiu-se dos conceitos gerais sobre as transformações do trabalho na era digital para a análise específica dos trabalhadores de transportes de aplicativos. Em seguida, abordou-se a evolução histórica dos direitos trabalhistas no Brasil e sua importância na proteção ao trabalhador. O estudo avança para a análise da economia do compartilhamento, destacando seus impactos nas relações laborais, especialmente no setor de transporte por aplicativos. Por fim, analisou-se a precarização do trabalho na era digital, a ausência de vínculo empregatício formal e os desafios enfrentados pela jurisprudência brasileira no que concerne as novas formas de organização do trabalho. Concluiu-se que há a necessidade de adequação normativa que concilie inovação tecnológica com a garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: vínculo empregatício; economia do compartilhamento; trabalho por aplicativos; Direito do Trabalho; precarização.

ABSTRACT

In recent years, labor relations have undergone significant transformations due to changes brought about by the sharing economy and the rise of digital platforms. This is especially true for passenger transport workers who use app-based platforms, which provide a means of supporting their families, for some it is their sole source of income, and for others it is a source of extra income. The precariousness of labor relations arises from the difficulty in classifying these workers within the framework of formal employment. This study aimed to analyze the elements that characterize the employment relationship – personal service, regularity, remuneration, and subordination – within the Brazilian legal system, primarily focusing on the norms contained in the CLT (Consolidation of Labor Laws) and the 1988 Federal Constitution. Using an analytical, deductive, and interpretative method through bibliographic research with doctrinal, jurisprudential, and legislative references, scientific articles, official statistical data, and news articles from relevant portals, the study began with general concepts about the transformations of work in the digital age, leading to a specific analysis of app-based transportation workers. Subsequently, it addressed the historical evolution of labor rights in Brazil and their importance in protecting workers. The study then moves on to analyze the sharing economy, highlighting its impacts on labor relations, especially in the app-based transportation sector. Finally, the precariousness of work in the digital age, the absence of formal employment ties, and the challenges faced by Brazilian jurisprudence regarding new forms of work organization were analyzed. It was concluded that there is a need for regulatory adjustments that reconcile technological innovation with the guarantee of fundamental workers' rights.

Keywords: employment relationship; sharing economy; app-based work; Labor Law; precariousness.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DO VÍNCULO TRABALHISTA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	15
2.1	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO	16
2.2	DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	18
2.3	DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO	22
2.4	JURISPRUDENCIAS SOBRE RELAÇÃO DE EMPREGO	23
3	A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO	27
3.1	BREVE HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DE ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO	27
3.2	INOVAÇÃO NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	33
3.3	TRABALHO DE TRANSPORTE DE APLICATIVOS NO BRASIL	36
4	MUDANÇAS NA RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA DIGITAL	39
4.1	OS TRABALHADORES DE TRANSPORTES DE APLICATIVOS E A PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	39
4.2	ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE OS TRABALHADORES DE TRANSPORTES DE APLICATIVOS	43
4.3	PROPOSTAS LEGISLATIVAS DE REGULAÇÃO DO TRANSPORTE DE APLICATIVOS	49
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
	REFERÊNCIAS	60

1 – INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, as relações de trabalho têm passado por profundas transformações, e isso se dar devido as mudanças econômicas, sociais e tecnológicas marcadas por cada período. No Brasil, tem-se no Direito do Trabalho a consolidação de um importante instrumento de proteção social, que surge a partir da necessidade de equilibrar a relação entre capital e trabalho, tradicionalmente marcada por desigualdades. É nesse contexto que o vínculo empregatício, definido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que tem seu fortalecimento na Constituição da República de 1988, tornou-se o principal mecanismo jurídico de garantia de direitos e garantais aos trabalhadores, certificando a garantia de condições mínimas de dignidade, segurança e justiça nas relações trabalhistas.

A formação do Direito do Trabalho brasileiro está diretamente relacionada à mudança do modelo e à transição para o trabalho livre. É a partir da abolição da escravidão, em 1888, que se iniciou um lento processo de construção de normas voltadas à proteção do trabalhador, principalmente com intensificação da industrialização e a urbanização do país ao longo do século XX. A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, criada em 1943, sistematizou direitos fundamentais e estabeleceu parâmetros claros para a caracterização da relação de emprego, baseados nos elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Juntamente com a Constituição da República promulgada em 1988, temos a elevação dos direitos trabalhistas à categoria de direitos fundamentais sociais, reforçando o papel importante do trabalho na promoção da dignidade humana e da justiça social. O texto constitucional passou a assegurar vários direitos e garantias ao trabalhador, como salário mínimo, jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, décimo terceiro salário, proteção previdenciária, entre outros. Dessa forma, o vínculo empregatício se consolidou não apenas como uma relação jurídica contratual, entre empregador e empregado, mas como um instrumento de efetivação de direitos fundamentais e de inclusão social.

No entanto, as transformações tecnológicas ocorridas nos últimos anos, principalmente com o avanço da internet e das tecnologias digitais, têm provocado grandes mudanças na organização do trabalho e na forma como as relações trabalhistas se estabelecem. A chamada economia do compartilhamento, surge como

um novo modelo econômico baseado na intermediação digital de serviços, onde os indivíduos passam a oferecer sua força de trabalho a partir de aplicativos e plataformas digitais.

Uma das principais características desse modelo de negócio é a flexibilidade na prestação dos serviços, além da ausência de vínculo empregatício formal e a autonomia aparente do trabalhador. Com a prestação de serviços oferecida a partir de Plataformas digitais de transporte, motoristas e consumidores são conectados diretamente, redefinindo a dinâmica tradicional das relações de trabalho. No entanto, embora esse sistema seja frequentemente apresentado como inovador e vantajoso, ele também levanta importantes questionamentos acerca da precarização do trabalho, da ausência de direitos trabalhistas e da fragilidade das condições de proteção social dos trabalhadores envolvidos.

No Brasil, o crescimento do trabalho por aplicativos tem sido expressivo, especialmente em um contexto marcado por elevados índices de desemprego e informalidade. Milhares de trabalhadores passaram a utilizar plataformas digitais como principal fonte de renda, atuando, sobretudo, nos setores de transporte de passageiros e entrega de mercadorias. Contudo, esses trabalhadores, em sua maioria, não são reconhecidos como empregados, sendo classificados pelas empresas como parceiros autônomos, o que os exclui do acesso aos direitos previstos na legislação trabalhista.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar o vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro, com ênfase nos seus elementos caracterizadores e na sua importância como mecanismo de proteção social. Busca-se, ainda, examinar os impactos da economia do compartilhamento nas relações de trabalho, especialmente no que se refere ao trabalho por aplicativos, bem como discutir os desafios enfrentados pela jurisprudência na definição da natureza jurídica dessas relações.

A relevância do tema justifica-se pela crescente expansão das plataformas digitais e pela necessidade de construção de soluções jurídicas adequadas que conciliem inovação, desenvolvimento econômico e proteção social. A ausência de regulamentação específica e a divergência de entendimentos jurisprudenciais tornam o debate ainda mais urgente, exigindo uma reflexão crítica sobre os rumos do Direito do Trabalho na era digital.

Por fim, pretende-se contribuir para a compreensão das transformações contemporâneas nas relações de trabalho, evidenciando a necessidade de adaptação do ordenamento jurídico às novas realidades, sem perder de vista os princípios fundamentais que orientam a proteção do trabalhador. A busca por um equilíbrio entre flexibilidade e segurança jurídica representa, portanto, um dos principais desafios do Direito do Trabalho no século XXI.

Portanto, buscou-se nesse trabalho, através do método analítico, dedutivo e interpretativo através de técnicas de pesquisa bibliográfica com referências doutrinárias, jurisprudenciais, legislativas, artigos científicos, dados estatísticos oficiais e matérias em portais de notícias pertinentes ao assunto, contextualizar o leitor sobre o ambiente de inovações tecnológicas e de transformações no mundo do trabalho, bem como das discussões acerca da relação de emprego entre os trabalhadores de transportes de aplicativos e as plataformas digitais nos tribunais brasileiros, tratando das características essenciais da relação de emprego prevista no ordenamento jurídico brasileiro, como também encontrar soluções para a precarização dessa forma de trabalho.

Nesta seara, no segundo capítulo são expostos os elementos caracterizadores da relação de emprego conforme previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação; e suas características apresentadas pela doutrina brasileira. A análise desses elementos se faz necessária tendo em vista que buscará entender, posteriormente, os traços essenciais de uma relação de emprego, suas semelhanças e diferenças da relação estabelecida entre os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais.

No capítulo terceiro, por sua vez são apresentadas as características principais da economia do compartilhamento, contextualizando as transformações econômicas e sociais a partir do seu surgimento, apontando não só os possíveis benefícios, mas também os malefícios dessa nova forma de negócio em desenvolvimento, enfocando nas plataformas de transportes de passageiros, por ser um dos setores em que a economia do compartilhamento atua.

O quarto e último capítulo, trata-se das mudanças na relação de trabalho na era digital e sua precarização a partir do uso das plataformas digitais como intermediadoras no serviço de transporte de passageiros por aplicativos. Neste capítulo também se destacam as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho

(TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre se existe ou não o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras, apontando os principais argumentos dos ministros em alguns casos. Por fim, são apresentadas as principais propostas legislativas que buscam a regulação e a garantia de direitos aos trabalhadores de transporte de aplicativos no Brasil.

2 – DO VÍNCULO TRABALHISTA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O vínculo trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro representa relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, disciplinada principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Trata-se de um dos pilares do Direito do Trabalho, pois, é por meio do reconhecimento desse vínculo que o trabalhador passa a ter acesso às garantias legais e constitucionais, como salário mínimo, férias remuneradas, decimo terceiro salário, jornada limitada, FGTS, licença maternidade e proteção previdenciária.

A definição de empregado está determinada pela legislação brasileira, no art. 3º da CLT, que diz ser toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. É a partir desta definição que se extrai os requisitos essenciais para a configuração do vínculo trabalhista: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. A definição de cada um deles será feita mais a seguir.

O empregador, por sua vez, é definido no art. 2º da CLT como a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

O reconhecimento do vínculo empregatício de acordo com a legislação brasileira, independe da nomenclatura atribuída pelas partes ao contrato. Vigorando o princípio da primazia da realidade, em que os fatos prevalecem sobre os documentos formais. Ou seja, ainda que um trabalhador seja contratado como autônomo, parceiro, cooperado ou prestador de serviços, caso estejam presentes os requisitos legais da relação de emprego, poderá ser reconhecido judicialmente o vínculo empregatício.

Sobre o princípio da primazia da realidade Martinez (2020, p. 181), diz o seguinte:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.

A proteção ao trabalho no Brasil, vai além da CLT, uma vez que há um fortalecimento dessa proteção na Constituição Federal, ao elevar diversos direitos

trabalhistas ao status de direitos fundamentais sociais, previstos no art. 7º. Revelando que o trabalho não é apenas fator econômico, mas também instrumento de dignidade humana, inclusão social e justiça distributiva.

Em síntese, o vínculo trabalhista no Brasil constitui mecanismo jurídico de proteção ao trabalhador e equilíbrio nas relações produtivas. Seu reconhecimento dependa da presença dos elementos fáticos-jurídicos previstos em lei e sua função principal é assegurar que a prestação de trabalho humano ocorra em condições dignas, justas e compatíveis com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

2.1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A história dos direitos trabalhistas no Brasil está diretamente ligada ao processo de superação do trabalho escravo e à lenta construção de um sistema de proteção ao trabalho humano. Durante o período escravocrata, inexistia qualquer preocupação com direitos laborais, uma vez que o trabalhador escravizado era juridicamente considerado objeto de propriedade, e não sujeito de direitos.

A esse respeito Delgado (2019) destaca o seguinte:

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho — como o Brasil até fins do século XIX —, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justaltrabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. (Delgado, 2019, p. 125)

A abolição da escravidão, formalizada pela Lei Áurea em 1888, embora tenha representado um avanço jurídico significativo, não foi acompanhada de políticas públicas de inclusão social e profissional daqueles que foram libertos, ou seja, a transição do trabalho escravo para o trabalho livre ocorreu sem mecanismos eficazes de proteção social, lançando milhões de trabalhadores à informalidade sem nenhuma garantia.

Nesta época o Brasil era um país predominantemente agrícola com destaque para o segmento cafeeiro, principalmente no Estado de São Paulo. O que dificultava a capacidade de organização da classe operária na busca por melhores condições de trabalho, bem como na reivindicação de direitos trabalhistas.

Com o avanço da industrialização e a formação dos centros urbanos, intensificaram-se as lutas operárias por melhores condições de trabalho, o que impulsionou a criação das primeiras normas trabalhistas, como a lei nº 4.682, de 24/01/1923, a chamada Lei Elói Chaves instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários, sendo tais benefícios foram estendidos posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei nº 5.109, de 20 de 12 de 1926. A criação do Conselho Nacional do Trabalho, através do Decreto nº 16.027 de 30 de abril de 1923. Além de outros dispositivos regulamentando benefícios a determinados grupos de trabalhadores, destacando-se a Lei nº 4.982, de 24/12/1925 concedendo férias de 15 dias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

Para Martins (2020, p. 95), porém, a Constituição de 1934 foi o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil.

A Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121).

Com a fase intervencionista de Vargas e a Constituição de 1937, o Brasil passa por um período corporativista com um texto constitucional inspirado na Carta del Lavoro de 1927 e na Constituição Polonesa (Martins, 2020, p. 95).

O próprio art. 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. O Conselho de Economia Nacional tinha por atribuição promover a organização corporativa da economia nacional (art. 61, a). Dizia Oliveira Viana, sociólogo e jurista – que foi o inspirador de nossa legislação trabalhista da época – que o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social, daí a necessidade da intervenção do Estado para regular tais situações. (Martins, 2020. p. 95).

Esse processo culminou na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que organizou e sistematizou os direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros (MARTINS, 2020, p. 96).

A CLT introduziu um modelo jurídico específico para regular a relação de emprego, a partir da CLT, o trabalhador passou a ser reconhecido como sujeito de direitos, titular de garantias mínimas, independentemente da vontade contratual das partes.

A Constituição Federal de 1988 consolidou os direitos trabalhistas como direitos fundamentais sociais, especialmente no artigo 7º. Entre os direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores com vínculo empregatício destacam-se: salário mínimo, jornada limitada, horas extras, férias remuneradas, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego e adicional noturno.

A análise histórica e normativa demonstra que o vínculo empregatício constitui o principal instrumento jurídico de proteção ao trabalhador no Brasil. Desde a abolição da escravidão até os dias atuais, houve uma progressiva consolidação de direitos, culminando na constitucionalização das garantias laborais.

Os requisitos do vínculo empregatício, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, representam elementos essenciais para diferenciar a relação de emprego de outras formas de trabalho.

2.2 – DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A definição de vínculo empregatício é conceituada pelo artigo 3º da CLT, que caracteriza o empregado como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ou seja, o primeiro requisito para caracterizar uma relação de emprego é que o trabalho, necessariamente precisa ser prestado por uma pessoa natural ou pessoa física, como também é denominada.

Com base nisso, ao analisar o dispositivo legal, a doutrina e a jurisprudência extraíram os elementos essenciais que caracterizam a relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação.

A prestação do serviço deve ser realizada pessoalmente pelo trabalhador, não podendo este ser substituído, sob pena de descaracterização da relação de emprego. A este respeito, Martinez (2020, p. 244) diz o seguinte:

No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

Já em relação ao empregador, entende-se que o elemento da pessoalidade não é essencial, pois, uma eventual substituição da empresa tomadora de serviços, não irá interferir na relação de emprego já constituída, isto porque o empregado não se vincula a pessoa do empregador, mas sim a sua atividade. Por esta razão não se pode separar a pessoa do empregado do trabalho que ela realiza.

O trabalho deve ser prestado de forma contínua, inserindo-se na atividade-fim do empregador. Para Sérgio Pinto Martins, “o trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”. (MARTINS, 2023, p. 308).

A habitualidade aqui empregada, se trata do fato de que o trabalho será desenvolvido por um período permanente do contrato empregatício, não se excluindo desse contexto os contratos temporários.

Quanto a não eventualidade do trabalho, Delgado (2019, p. 341) entende que:

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” — art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” — caput do art. 1º).

Portanto, a não eventualidade representa a continuidade da prestação de serviços e demonstra que o trabalhador não executa tarefas isoladas, mas participa de forma reiterada da dinâmica produtiva do empregador. É, assim, um dos critérios fundamentais para diferenciar emprego de trabalhos meramente ocasionais.

A relação deve ser remunerada, sendo o salário a contraprestação pelo trabalho. Amauri Mascaro Nascimento afirma que “só haverá contrato de trabalho desde que exista um salário convencionado ou pago” (NASCIMENTO, 2020, p. 489).

Nesse sentido, o trabalhador tem a obrigação de prestar o serviço com o objetivo de gerar valor para o empresário, em contrapartida, este tem a obrigação de remunerar seu trabalhador pelo serviço prestado. A própria CLT exclui da relação de emprego quando há o trabalho prestado de forma gratuita.

A esse respeito, Sergio Pinto Martins (2023, p. 308) frisa o seguinte:

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Aqueles religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da Igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos.

Nesse diapasão, a onerosidade consiste no caráter remunerado da prestação de serviços. Ela revela que o trabalho é realizado com finalidade econômica e constitui elemento essencial para o reconhecimento do vínculo trabalhista, de acordo com a legislação brasileira.

A subordinação, para muitos doutrinadores é o principal elemento caracterizador do vínculo empregatício e consiste no poder do empregador de dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços.

Maurício Godinho Delgado destaca o seguinte:

Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). (Delgado, 2019, p. 348)

O poder de comando exercido pelo empresário de onde vem a subordinação do trabalhador pode ser exercido de duas formas: direta e indireta. O empregador, ao exercer o comando diretamente, está tratando da forma direta de comando, por outro lado, se o comando é exercido por um terceiro ou empresa designado pelo empregador, dizemos se tratar da forma indireta de comando. Em suma, é através da subordinação que há um limite de autonomia do trabalhador uma vez que o mesmo não trabalha segundo a sua vontade, e sim de acordo com os comandos e a vontade do empregador.

Esse é o entendimento de Luciano Martinez ao afirmar que:

Diante do quanto aqui afirmado, pode-se concluir que a subordinação, no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia individual do prestador dos serviços e que remanesce em caráter potencial ainda que comandos e diretivas não sejam eventualmente praticadas explicitamente. Essa situação se funda na intensidade de ordens, na obediência (e sujeição) ao comando do tomador dos serviços e na situação de respeito à hierarquia. (Martinez, 2020, p. 251)

Ao longo dos anos, entretanto, a subordinação tem sofrido modificações e adaptações em seu conceito, a partir do momento que o capitalismo se transforma e estabelece novas formas de relação entre capital e trabalho. Para Delgado (2019), subordinação se classifica em “três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: clássica, a objetiva e a estrutural”. Além dessas, o autor se refere a uma quarta dimensão que surge com a economia do compartilhamento que é a subordinação algorítmica.

Segundo Delgado (2019. p. 352), clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa.

Já em relação a subordinação objetiva Delgado (2019. p. 352), diz ser aquela que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício. Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção “... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”.

Por fim, Delgado (2019. p. 352), fala da subordinação estrutural, para ele, esse tipo de subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

O reconhecimento dessas três dimensões da subordinação não apenas pela doutrina e pela jurisprudência, mas também pelo legislador, tem se refletido na

adequação das leis à realidade como no caso da Lei nº 12.551 de 15/12/2011 que modificou o Art. 6º da CLT que “permite considerar *subordinados* profissionais que realizem *trabalho a distância*, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”. (Delgado, 2019, p.354).

Em suma, a subordinação é o elemento que revela o poder de direção do empregador sobre a prestação de serviços. Sua presença, somadas aos demais requisitos legais, é fundamental para caracterizar a relação de emprego e assegurar ao trabalhador a proteção prevista no ordenamento jurídico brasileiro.

2.3 – DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho corresponde a toda forma de atividade humana realizada em benefício de outra pessoa, empresa ou instituição. No ordenamento jurídico brasileiro, tem-se um conceito amplo que engloba diferentes modalidades, como trabalho autônomo, eventual, avulso, estágio, cooperado, trabalho voluntário e a própria relação de emprego. Ou seja, a relação de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego é espécie. Isto quer dizer que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho será relação de emprego.

A relação de emprego é uma modalidade específica de relação de trabalho que exige a presença simultânea dos requisitos previstos no art. 3º da CLT: personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. E como vimos anteriormente, quando esses elementos estão presentes, forma-se o vínculo empregatício, com aplicação integral da legislação trabalhista.

A esse respeito, é mister mencionar Delgado (2019, p. 333), que diz o seguinte:

Relação de Trabalho *versus* Relação de Emprego —A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

A principal diferença está, portanto, na proteção jurídica conferida ao trabalhador. Na relação de emprego, o empregado tem direito a garantias como férias remuneradas, decimo terceiro, FGTS, horas extras, aviso-prévio, seguro-desemprego e proteção previdenciária. Já nas demais relações de trabalho, os direitos variam de acordo com a natureza jurídica da atividade e a legislação aplicável. O trabalhador autônomo, por exemplo, atua com autonomia e assume os riscos de sua atividade, possuindo regras contratuais e previdenciárias próprias. Já o trabalhador avulso, embora não tenha vínculo empregatício permanente com o tomador, possui vários direitos assegurados no ordenamento jurídico pátrio.

No que concerne ao conceito de relação de emprego, é salutar trazer a esta discussão os ensinamentos de Resende (2016, p. 128):

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e não eventualidade. Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de serviços.

Em síntese, as relações de trabalho representam o conjunto das formas de prestação laboral existentes na sociedade, enquanto os direitos trabalhistas constituem instrumentos de proteção social voltados especialmente para a relação de emprego. Ambos são fundamentais para promover trabalho digno, segurança jurídica e desenvolvimento econômico com justiça social.

2.4 – JURISPRUDÊNCIAS SOBRE RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo Maria Helena Diniz (1993, p. 296), [...] jurisprudência é o conjunto de decisões uniformes e constantes dos tribunais, resultante da aplicação de normas a casos semelhantes, constituindo uma norma geral aplicável a todas as hipóteses similares e idênticas. É o conjunto de normas emanadas dos juízes em sua atividade jurisdicional.

A jurisprudência é de extrema importância na construção e atualização do Direito do Trabalho, principalmente nas questões envolvendo a relação de emprego. Muito embora a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabeleça normas gerais sobre a legislação trabalhista, surgem muitas controvérsias no campo das relações

laborais, exigindo, com isso a atuação dos tribunais na solução dos conflitos buscando sempre a uniformização dos entendimentos. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Superior Tribunal Federal (STF) contribui para a efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

Conforme leciona Delgado (2019, p. 354-355):

a relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fáticos-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Cabe ao operador jurídico, entretanto, examinar se o Direito do Trabalho confere efetiva validade a essa relação empregatícia surgida. Ingressa o operador, assim, na análise dos elementos jurídicos-formais do contrato empregatício.

A jurisprudência tem reafirmado que o vínculo de emprego não depende exclusivamente da nomenclatura contratual atribuída pelas partes, mas da realidade concreta da prestação de serviços, em observância ao princípio da primazia da realidade.

Várias são as ações de reconhecimento de vínculo empregatício, que quando reconhecida a incidência de normas trabalhistas, determina-se o pagamento das verbas correspondentes.

Decisão importante da 5ª Turma do TST em agravo de instrumento em recurso de revista, sob a relatoria do Min. Douglas Alencar Rodrigues, em que a parte reclamante requer o reconhecimento de vínculo empregatício em razão de exercer a função de vendedor de panos de telefonia móvel empresarial, contratado em 09/08/2017 e dispensado em 20/09/2018, sem anotação em CTPS, através de contrato de prestação de serviços caracterizando-se como “pejotização”. Em seu voto, o relator pontuou que não há que se falar em reconhecimento de vínculo de emprego quando restam provados a não existência dos elementos essenciais para tal. No caso em epigrafe não se comprovou a subordinação, o que impede o reconhecimento do vínculo de emprego.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA.

Hipótese em que o Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, manteve a sentença que não reconheceu o vínculo empregatício do Reclamante com a Reclamada, registrando a ausência dos requisitos da relação de emprego. Consignou que "foi juntado certificado de que o reclamante constituiu empresa sob a modalidade MEI (microempreendedor individual), sob a denominação "EDER LUIZ ALVES 03986236945", que iniciou suas atividades empresariais em 23/06/2017, encontrando-se, ainda, ativa (fl. 29)". Registrou que "a subordinação não restou provada, o que impede o reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que ausente um dos requisitos descritos no art. 3º da CLT" e que, "além de arcar com os custos da empresa, o autor também utilizava veículo próprio para realizar o trabalho, arcando com despesas de combustível e manutenção do veículo, segundo informou na petição inicial, revelando que era dele os riscos da atividade empresarial". Dessa forma, somente com o revolvimento do conjunto fático-probatório é que se poderia chegar à conclusão diversa, no sentido de que o vínculo empregatício deve ser reconhecido, o que encontra obstáculo na Súmula 126/TST. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo merece a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação.

(TST - Ag: 110332420205180013, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/06/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2022)

Podemos também mencionar como de grande relevância, decisão da 8ª Turma do TST em que a Min. Delaide Alves Miranda configura como relatora de Agravo de Instrumento em recurso de revista da reclamante. Na decisão a Ministra destaca que para a configuração da relação de emprego, é necessária a satisfação, de forma cumulativa, de todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que não se tem no caso analisado, ao se comprovar a ausência de pessoalidade e subordinação, uma vez que o que reclamante poderia ser substituído por outra pessoa caso faltasse ao trabalho.

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS (ÓBICE DA SÚMULA 126/TST). PREJUDICADO EXAME DA TRANSCENDÊNCIA. No cenário descrito no acórdão regional, extrai-se que o Tribunal de origem, forte na análise dos fatos e provas dos autos, em especial o depoimento pessoal e testemunhas, avaliou e sopesou as provas apresentadas, e, concluiu pela ausência do vínculo empregatício diante da ausência dos requisitos legais, em especial a pessoalidade. Nesse contexto, constata-se que para eventual reforma da decisão regional, por meio do acolhimento das pretensões do agravante, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório atinente ao caso, o que é expressamente vedado nesta instância recursal, de acordo com a Súmula 126 do TST. Agravo conhecido e não provido.

(TST - Ag-AIRR: 00117612220215150043, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 21/08/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/08/2024)

A jurisprudência na relação de emprego desempenha função dinâmica e transformadora, adaptando-se a legislação às mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. Mais do que simples repetições de decisões, ela constitui importante instrumento de concretização dos direitos trabalhistas e de equilíbrio entre a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano, fundamentos essenciais da ordem constitucional brasileira.

3 – A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

A economia do compartilhamento representa um dos fenômenos mais relevantes do mundo contemporâneo, principalmente quando levamos em consideração a transformação digital e as mudanças nas relações econômicas e sociais. O avanço tecnológico, principalmente nas tecnologias de informação e comunicação, juntamente com o acesso de um número cada vez maior de pessoas à internet e aos dispositivos móveis, fez com que surgissem novos modelos de negócios baseados no compartilhamento de bens e serviços, mudando completamente a forma como os indivíduos consomem, trabalham e se deslocam nas cidades.

Esse novo modelo econômico desafia estruturas tradicionais e impactam diretamente a forma de regulação do trabalho no mundo como um todo, provocando intensos debates acadêmicos, jurídicos e políticos. No setor de transporte, objeto deste trabalho, tais transformações tornam-se ainda mais claras, tendo em vista que as plataformas digitais passaram a intermediar a relação entre motoristas e usuários, causando uma reviravolta nos conceitos clássicos de propriedade, prestação de serviços e vínculos trabalhistas.

3.1 – BREVE HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DE ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

A respeito da definição de economia do compartilhamento, Zanata et als. (2017, p. 42), destaca o seguinte:

Em primeiro lugar, é preciso destacar que esse termo é extremamente vago e que sua definição é bastante disputada. Alguns dizem que a expressão, uma tradução do *sharing economy* americano, diz respeito à substituição do modelo padrão do capitalismo industrial por um modelo alternativo de produção, baseado no compartilhamento de bens e serviços entre usuários³. Outros, no entanto, argumentam que ele foi apropriado por um grupo de empresas que de forma nenhuma compartilham essa visão, ao contrário, são empresas que fazem parte de uma adaptação da economia industrial às mudanças tecnológicas.

No entanto, para Zanata et als. (2017, p. 56), independentemente do seu significado exato, trata-se de uma realidade que tem desafiado a regulação estatal, mais propriamente desafiado os argumentos que sustentam sua necessidade enquanto balizadora de falhas de mercado.

Durante grande parte do século XX, o modelo econômico predominante foi baseado na propriedade privada e no consumo individual. A aquisição de bens duráveis, como automóveis e imóveis era vista como símbolo de status social e segurança econômica.

Com o avanço da globalização, o aumento dos custos de manutenção desses bens e o grande crescimento dos centros urbanos, isso como começou a ser questionado e as pessoas passaram a valorizar o acesso temporário a produtos e serviços, principalmente em grandes centros urbanos, onde a posse nem sempre se mostra eficiente e viável.

Segundo Kalil (2020, p. 68):

O desenvolvimento de atividades econômicas em plataformas que facilitam a troca de diversos produtos e serviços entre pessoas ou entre pessoas e empresas é uma das expressões mais visíveis das inovações tecnológicas no mundo digital. As inúmeras denominações dadas para esse fenômeno variam conforme a perspectiva adotada: economia de compartilhamento, economia de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, capitalismo de plataforma, economia de acesso ao excesso, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma e capitalismo baseado na multidão

Nesse contexto, a economia do compartilhamento surge como respostas às novas demandas sociais, econômicas e ambientais, promovendo maior eficiência no uso dos recursos e redução de custos para os consumidores. O aumento do desemprego, queda no nível dos salários e um maior endividamento das famílias, torna o mercado de trabalho cada vez mais pautado pela precarização e pela informalidade, fazendo com que a economia do compartilhamento se desenvolva ainda mais.

É a partir dos anos 2000 que a economia do compartilhamento tem um crescimento exponencial, impulsionado por startups inovadoras e investimentos de capital de risco. Inicialmente concentrada em setores como hospedagem e transporte, mas rapidamente se expandiu para áreas como alimentação, serviços domésticos, educação e finanças.

Tom Slee (2017, p. 14-15) conceitua a economia do compartilhamento como sendo “[...] uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como alugueis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas.” Dessa forma,

a partir da conectividade da internet, os indivíduos poderiam oferecer serviços, empreendendo com seu próprio veículo ou imóvel.

A economia do compartilhamento, entretanto, surgiu com a promessa de unir as novas tecnologias da informação e comunicação a um ambiente de compartilhamento de bens e serviços entre indivíduos sem a dependência das grandes corporações para isso. Ou seja, as plataformas digitais seriam capazes de fazer com que trabalhadores desempregados tivessem a sua disposição mais possibilidades de encontrar um novo emprego e os trabalhadores de baixa renda pudessem auferir mais de uma forma de rendimento em um modelo de trabalho flexível lhes garantindo um maior controle sobre suas vidas, levando esses trabalhadores a se tornarem microempreendedores, com baixos custos de transação a partir do uso de tecnologia, permitindo o surgimento de pequenas empresas no mercado concorrendo diretamente com grandes empresas e ameaçar seu domínio.

A esse respeito, Viana e Águila (2021, p. 1076), diz o seguinte:

No modelo de trabalho *uberizado*, teoricamente, o trabalhador poderia escolher seu horário de serviço, ativando o aplicativo quando assim quisesse, inexistindo a necessidade de subordinação somente ao aplicativo. Diante da flexibilidade de horários e condições, as corporações criam um mito de empreendedorismo, de forma que os aplicativos seriam uma forma de complementar a renda e conquistar a independência financeira.

Para Tom Slee (2017, p. 14), os defensores da economia do compartilhamento a ver ora como um novo tipo de negócio, ora como um movimento social. E o uso das novas tecnologias como a internet sendo capaz de fornecer não apenas mais informação e aparelhos cada vez melhores, mas remodelar a sociedade por inteiro, resolvendo os problemas que assolaram a humanidade por séculos, tornando obsoletas as velhas instituições e as velhas regras, que são cada vez mais suplantadas pela computação.

Nessa seara, tinha-se a ideia de que a economia do compartilhamento promoveria uma transformação da sociedade que se estenderiam também a um aproveitamento mais sustentável dos recursos disponíveis, permitindo que alguns bens pudessem ser aproveitados em toda sua potencialidade, ou seja, haveria um consumo colaborativo que prefere o acesso aos bens e serviços em detrimento da aquisição da propriedade. Causando assim, um efeito positivo ao utilizar melhor os

recursos provocando uma maior preservação do meio ambiente e reduzindo os índices de poluição do ar.

Neste sentido, Zanata et als. (2017, p. 88 e 89), diz o seguinte:

A crise financeira de 2008-2009, deflagrada inicialmente nos Estados Unidos da América, teve como uma de suas inúmeras consequências a reconfiguração conceitual do termo *economia do compartilhamento*. Foi nesse período de recessão econômica, redução do número de empregos e instabilidade do sistema financeiro que forjou-se nos EUA um debate mais robusto sobre *consumo colaborativo* e as alternativas de consumo de bens ociosos e preexistentes para o aumento de renda. (...) Além disso, especialmente nos Estados Unidos, o pós-crise estimou práticas de “consumo sustentável” voltadas ao uso de bens ociosos⁵⁷. O *boom* de plataformas de “compartilhamento” – muitas delas financiadas por tradicionais fundos de capital de risco do Vale do Silício – alavancou o discurso sobre o potencial de transformação das “economias *peer-to-peer*” e a suposta revolução gerada por essas plataformas de alcance global

Porém, vale ressaltar que mesmo com expectativas positivas em relação a economia do compartilhamento, é bom lembrar dos efeitos negativos que seu desenvolvimento trouxe para a sociedade moderna. Pois, ao permitir o surgimento de novos negócios para desenvolver suas atividades a partir de baixos investimentos, isso foi capaz de fazer com que se criasse um ambiente propício para a monopolização desse setor, em que poucas empresas controlam esse mercado.

Some-se a isso a falta de regulamentação desse mercado, o que permitiu a essas empresas driblarem a legislação trabalhista vigente culminando com a precarização do trabalho, provocando a geração de empregos com baixa remuneração, sem estabilidade e sem nenhuma garantia.

Segundo Tom Slee (2017, p. 15),

Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa.

Ao falar de economia do compartilhamento é importante lembrar da complexidade deste fenômeno, uma vez que mesmo entre os estudiosos não há um consenso, recebendo muitos nomes diferentes e isso se deve ao fato de que há uma grande dificuldade definir de forma mais precisa o seja economia do compartilhamento. Para tanto, nomes como Gig Economy ou economia de bico,

uberização, capitalismo de plataforma, são usados por alguns autores. No entanto, o termo economia do compartilhamento é bastante utilizado para referir ao tema, por ser capaz de enfatizar o caráter de colaboração e solidariedade entre as pessoas. Porém, o uso do termo é bastante criticado, uma vez que o gesto de compartilhamento nas relações construídas nesse modelo de economia tem como objetivo o lucro e não está pautado no sentimento de solidariedade e generosidade (Pires, 2020, p. 26).

A esse respeito, Tom Slee (2017, p. 16), diz que:

Existe uma contradição em torno do nome “Economia do Compartilhamento” (sharing economy). Nós pensamos no compartilhar como uma interação social, entre iguais, sem caráter comercial. O conceito de “compartilhamento” sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade, pelo desejo de dar ou de ajudar. “Economia” sugere trocas de mercado – a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços.

Para Giustina (2024, p.20),

Gig economy, economia de bicos, freelance, economia compartilhada, crowdwork, on-demand economy, economia de plataformas: diversas terminologias, um mesmo fenômeno, ainda não inteiramente compreendido e de delimitação viva, mormente em razão de seu desenrolar no tempo presente. Com efeito, a conceituação dessa nova realidade aparece de diversas formas na doutrina e sob variados nomes.

Segundo Juliet Schor (2017, p. 24), a economia do compartilhamento é classificada em quatro categorias diferentes: recirculação de bens, uso expandido de bens duráveis, troca de serviços, e compartilhamento de bens produtivos. Ainda segundo a autora, a recirculação de bens teve origem no ano de 1995 com a fundação do Ebay e do Craigslist, que se tornaram parte da experiência de consumo massificada, através da troca e venda de bens usados com redução de custos de transação, utilizando-se de sistemas de avaliação capazes de evitar inconveniências de se realizar transações com pessoas desconhecidas, através da criação de reputação de vendedores pelos próprios compradores.

A segunda categoria da economia do compartilhamento, conforme Juliet Schor (2017, p. 25), trata do uso expandido de bens duráveis aqui incluídos, carros, bicicletas, ferramentas, imóveis, dentre outros que não estejam sendo utilizados, e que através de plataformas digitais permitem as pessoas o acesso a bens e serviços com custos bem menores do que a aquisição da sua propriedade teria. Possibilitando

às pessoas terem uma remuneração por bens ociosos. Como exemplo de plataformas dessa categoria podemos citar a Zincar, Uber, Uberx e a Airbnb.

A terceira categoria, fala da troca de serviços. Com origem nos bancos de horas nos Estados Unidos que começou nos anos 1980 e buscava oferecer oportunidades aos desempregados, podendo ter ou não fins lucrativos. Baseava-se na troca de serviços comunitários de acordo com o tempo gasto, considerando que todos os trabalhos são de igual valor. Como exemplo de plataformas dessa categoria o TaskRabbit e o Zaarly que servem como elo de ligação entre os usuários que precisam de determinadas tarefas com pessoas que as fazem. Já a quarta categoria, “consiste em esforços focados no compartilhamento de bens ou espaços de modo a possibilitar a produção, em vez de consumo” (Juliet Schor, 2017, p. 26). Assim, nesse caso, ferramentas e escritórios podem ser compartilhados, sendo esses últimos conhecidos como escritórios comunitários ou espaços de *coworking*.

Vale ressaltar que algumas iniciativas de compartilhamento são sem fins lucrativos como é o caso das bibliotecas de ferramentas, bancos de sementes, bancos de tempo e as trocas de alimentos, que funcionam com o objetivo de servir às necessidades, geralmente em uma escala comunitária (Juliet Schor, 2017, p. 28).

Outra questão a ser mencionada é a forma como é organizada a estrutura de mercado da plataforma. Que podem ser organizadas de acordo com uma estrutura *peer to peer* (P2P), na qual a relação se dá diretamente entre indivíduos e nesse caso as plataformas funcionam apenas como intermediadoras, não produzindo qualquer bem ou serviço, auferindo renda através da cobrança de comissões nas trocas, é o caso da Uber, em que os proprietários auferem renda ao alugar seus próprios veículos, escolhendo negócios com base em suas necessidades. Há também, a estrutura da plataforma baseada em *business to peer* (B2P). Nesse modelo, as plataformas conectam indivíduos a empresas, estabelecendo relações de troca entre si (Pires, 2020, p. 29-30).

Como exemplo dessa estrutura podemos citar a Zipcar que funciona como uma empresa comum de aluguel de veículos por períodos curtos. Há ainda, o modelo de plataformas de compartilhamento estruturado com o objetivo de oferecer um benefício público, especialmente as plataformas sem fins lucrativos que operam em uma estrutura *government-to-peer* (G2P). É o caso de uma biblioteca de ferramentas que não é organizada pelo estado, nem sustentada com dinheiro público, mas que funciona como uma espécie de biblioteca pública.

3.2 – INOVAÇÃO NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

A economia do compartilhamento provocou uma verdadeira revolução nas mais variadas atividades do cotidiano da população do século XXI. A transformação nos serviços de transportes de passageiros prestados ao público é um exemplo claro dessa revolução. Apesar de não ser a pioneira nesse ramo, a Uber foi a que mais provocou impacto nesse setor. Esta foi fundada no ano de 2009 por Travis Kalanick, com objetivos claramente visando o lucro. Inicialmente a Uber oferecia serviços relacionados a carros de luxo. Porém, devido a concorrência com outras plataformas de transportes de passageiros que ofereciam preços mais acessíveis, a Uber foi obrigada a criar a UberX, oferecendo os serviços de transportes de passageiros a preços mais baratos aos usuários, e isso permitiu uma enorme popularidade da empresa.

Segundo Tom Slee,

Assim como o Airbnb domina o mercado de acomodações, a Uber domina o de deslocamentos; mas a Uber não criou seu mercado do mesmo jeito que o Airbnb. No caso dos transportes urbanos, temos a história de um conjunto de empresas aprendendo e competindo umas com as outras, até que uma emergiu vitoriosa. (Tom Slee, 2017, p. 56)

Nesse novo modelo de transportes de passageiros, os serviços são realizados por motoristas registrados e submetidos a um procedimento de checagem cujo objetivo é avalia-los para serem aceitos na plataforma digital. Na Uber, assim como em outras empresas acontece da mesma forma. Além disso, os passageiros também podem se cadastrar e demandar serviços de transporte a qualquer momento e em qualquer local. Ao fazer isso, qualquer motorista próximo ao passageiro poderá aceitar a viagem. Concluída a viagem, ambos serão avaliados, ou seja, tanto o motorista quanto o passageiro são submetidos a um sistema de avaliação, cabendo ao motorista avaliar o passageiro e este avaliar o motorista, atribuindo uma nota que vai de zero a cinco, e que posteriormente são reunidas e realizada uma média.

Esse sistema de avaliação permite a plataforma identificar tanto bons e maus motoristas quanto bons e maus passageiros. Isto quer dizer que aos passageiros é dada a oportunidade de escolher o motorista mais bem avaliado para realizar sua viagem, servindo como uma espécie de garantia de que o percurso será feito de forma confiável. Aos motoristas mal avaliados, ou seja, aqueles que possuem

notas muito baixas acabam sendo excluídos da plataforma de forma permanente. Facilitando assim, que passageiros e motoristas que não se conhecem se sintam mais seguros para realizar viagens uns com os outros. A esse respeito, Juliet Schor (2017, p. 31-32) diz o seguinte:

As plataformas de compartilhamento de hoje facilitam o compartilhamento entre pessoas que não se conhecem, que não têm amigos ou conexões em comum. Compartilhamento com estranhos implica riscos maiores, e muitas das trocas de hoje são muito íntimas – compartilhar a casa ou o carro de alguém, indo à casa de estranhos para trabalhar, ou comer comida preparada por cozinheiros desconhecidos. A plataforma reduz o risco ao postar informação sobre os usuários por feedbacks e avaliações. Isso aponta para uma segunda nova dimensão – o uso da tecnologia digital para reduzir custos de transação, gerar oportunidades em tempo real, e construir colaborativamente a informação. A singularidade dessa nova economia do compartilhamento é que ela mobiliza tecnologia, mercados e a “sabedoria das multidões” para aproximar estranhos.

As avaliações feitas pelos passageiros não exigem justificativas, de modo que a nota baixa atribuída ao motorista não entra no mérito do porquê ter o avaliado tão baixo. Ou seja, o sistema de reputação utilizado pelas plataformas não consegue cumprir o seu propósito, uma vez que não deixam claros o que o consumidor está avaliando. Para Kalil (2020, p. 103-104), isso ocorre, por quatro motivos:

Primeiramente, porque há uma tendência dos usuários em avaliar o trabalhador conforme a nota que esse possui. Ou seja, se em uma escala de um a cinco, o cliente visualiza que a nota média do trabalhador é cinco, existe uma inclinação para dar nota cinco. Nesse sentido, os consumidores apenas reforçariam o status do prestador de serviço. Em segundo lugar, porque normas cotidianas de cortesia fazem com que as pessoas se sintam relutantes em apresentar críticas públicas, parte das avaliações acaba por não corresponder à realidade, tendo em vista que más experiências são sub-relatadas. Em terceiro lugar, o fato de determinadas empresas também permitirem a avaliação do consumidor pelo trabalhador insere o receio de retaliação em ambas as partes e cria um estímulo para que a nota dada seja superestimada. Em quarto lugar, considerando que diversas empresas utilizam a nota média do trabalhador para decidir a sua permanência na plataforma, usuários apresentam avaliações acima das vivenciadas por entenderem que uma nota mais baixa pode dar margem a uma consequência desproporcional.

Apesar das empresas defenderem esse sistema de avaliação, este promove, principalmente uma vigilância constante dos trabalhadores, uma vez que o sistema deixa os condutores vulneráveis aos passageiros mais exigentes, pois um determinado número de reclamações pode levar à exclusão do aplicativo, que na prática se equivale a uma demissão. Ou seja, os trabalhadores de aplicativos vivem

um constante estágio probatório em que a qualquer momento pode perder o seu ganha-pão sem, contudo, ter direito a defesa. Segundo Kalil (2020, p. 103), “...há indícios de que a assinalação de notas baixas, em muitas vezes, é fruto de preconceito racial ou religioso do cliente, o que torna a situação ainda mais complexa”.

A facilidade com que trabalhadores de transporte de passageiros são excluídos das plataformas se deve ao fato de que os mesmos não são considerados empregados. Para essas empresas, os condutores são meros parceiros cuja condição seria de trabalhadores autônomos. Para as plataformas digitais, os motoristas tem ampla liberdade de planejamento de suas atividades, podendo realizar viagens quando entenderem melhor. A percepção, porém, é que o sistema de avaliação adotados pelas plataformas acabam influenciando os trabalhadores a permanecer o máximo de tempo possível conectados ao aplicativo, bem como na maneira de executar os serviços demandados, culminando numa estreita margem de liberdade de atuação pelo trabalhador. E isto leva ao questionamento do caráter autônomo do trabalho desempenhado.

Ao observar de forma ampla, o fato de possuir autogestão de horários e possibilidade de maiores ganhos, são condições que levam a crer serem donos do seu próprio negócio e por conseguinte, há um ligeiro entusiasmo de que nesse modelo há trabalho autônomo. Porém, ao fazer um exame aprofundado das condições concretas de trabalho, percebe-se que apesar de não haver um gerente responsável pelo controle das tarefas dos motoristas de aplicativos, verifica-se que a totalidade desta relação econômica se caracteriza por manifestações de controle que esvaziam completamente essa liberdade de trabalho. O próprio trabalhador é obrigado a realizar esse controle, porém, de uma forma totalmente subordinada. Nesse sentido, Ludmila Costhek Abílio ressalta que:

O enfoque se desloca, então, para as formas contemporâneas de gestão do trabalho que, tecidas pela ameaça permanente de exclusão e seleção, transferem parte do gerenciamento para o próprio trabalhador. Um gerenciamento que está, no entanto, inteiramente subordinado. Ou seja, o deciframento dos modos de subjetivação contemporâneos se desloca, assim, da figura do indivíduo-empresa para ressaltar os meios de subordinação e controle do trabalho. (Abílio, 2021, p. 40)

Sendo assim, podemos afirmar que o trabalho prestado pelos motoristas de aplicativos é uma forma *just-in-time*, em que a força de trabalho deve estar sempre disponível a empresa, mas que só utilizada de acordo com a demanda. É um trabalho

prestado de maneira flexível que tem sido fruto de um processo de transformações no mundo laboral envolvendo ascensão do modelo de produção toyotista e políticas de livre mercado.

3.3 – TRABALHO DE TRANSPORTE DE APLICATIVOS NO BRASIL

O trabalho por aplicativos no Brasil consolidou-se como uma das principais expressões das transformações recentes no mercado de trabalho. O aumento do desemprego, aliado a expansão tecnológica fez com que as pessoas buscassem uma fonte de renda imediata, aliando trabalhadores vinculados a plataformas digitais de transportes, entrega e prestação de serviços.

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em 2025 com base no PNAD Continua de 2024, indicam que o Brasil possuía cerca de 1,7 milhão de pessoas trabalhando por meio de aplicativos e plataformas digitais, número 25,4% superior ao registrado em 2022. Esse contingente representa aproximadamente 1,9% da população ocupada no setor privado do país (Brasil, 2025).

Entre os segmentos pesquisados, o transporte de passageiros concentra a maior parcela dos trabalhadores plataformizados. Aproximadamente 58,3% atuavam em aplicativos de transportes, o equivalente a 964 mil pessoas. Já os aplicativos de transportes de comida e produtos reuniam 29,3\$, cerca de 485 mil trabalhadores. O restante estava distribuído em plataformas de serviços gerais ou profissionais, como limpeza, reparos, cuidados pessoais e atividades técnicas especializadas.

Outro dado importante, trata da inserção ocupacional, onde cerca de 86,1% desses trabalhadores atuavam de forma autônoma, ou seja, sem nenhum vínculo empregatício previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estando, portanto, a margem daqueles que tem acesso a férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e garantias previdenciárias.

Em relação a remuneração, o IBGE apontou um rendimento médio mensal em torno de R\$ 2.996,00, com a maioria perfazendo jornadas superiores a 40 horas semanais. Em muitos casos, a renda líquida é reduzida por custos operacionais arcados pelo próprio trabalhador, como combustível, manutenção do veículo, seguro, internet móvel e depreciação do veículo. Desta forma, o valor recebido das plataformas nem sempre corresponde ao ganho real disponível ao trabalhador.

No campo da representação coletiva, os trabalhadores de aplicativos têm buscado novas formas de organização. Mas como muitos não estão enquadrados como trabalhadores formais, a sindicalização tradicional enfrenta limites jurídicos e institucionais. Porém, ainda assim surgiram associações, coletivos e movimentos nacionais organizados por redes sociais e aplicativos de mensagens. Mobilizações como o “Breque dos Apps”, iniciado por entregadores em 2020, tornaram-se marco importante na reivindicação por melhores taxas, transparência nos bloqueios e condições mínimas de trabalho. Essas articulações mostram que mesmo em ambiente fragmentado e descentralizado, existe capacidade de ação coletiva.

A esse respeito, Grohman e Salvagni (2023, p. 113) diz o seguinte:

Desde 2019, há greves e protestos de trabalhadores por plataformas no Brasil, o que se acentuou com o #BrequeDosApps, a maior mobilização de entregadores, em julho de 2020. A construção da organização de trabalhadores plataformizados envolve desde o surgimento de sindicatos e associações de entregadores e motoristas, do norte ao sul, como IWGB (Independent Workers' Union of Great Britain) – que articula no Reino Unido desde entregadores e trabalhadores de cuidado até *gamers* – e #NiUnRepartidorMenos – organização de entregadores do México –, até sindicatos de *youtubers*, influenciadores e *gamers*, e também na área de microtrabalho, como o Turkopticon. Há também trabalhadores plataformizados fazendo agitação e propaganda em canais do Instagram e do YouTube.

Entretanto, a representação desses trabalhadores enfrenta desafios práticos significativos. A alta rotatividade dificulta a continuidade organizativa, pois, muitos ingressam e saem rapidamente das plataformas. Soma-se a isso a dispersão geográfica, a ausência de local fixo de trabalho e a concorrência entre os próprios trabalhadores, fatores que reduzem a mobilização constante. Além disso, grande parte da categoria valoriza a flexibilidade do modelo e teme perder autonomia com eventuais regulações mais rígidas.

Para Grohman e Salvagni (2023, p. 113-114), uma maior articulação em níveis locais, nacionais e transnacionais, ajudaria a aumentar a capilaridade da organização de trabalhadores. Para esses autores, o Movimento dos Trabalhadores Sem Direitos, é uma organização que se propõe a fazer algo parecido com o que o IWGB fez no Reino Unido, que é organizar trabalhadores informais e precarizados, plataformizados ou não, de diversos setores, em um mesmo lugar. Colocando desafios à organização tradicional de sindicatos no Brasil.

A grande dificuldade de organização está justamente na dificuldade de compreender a composição política de trabalhadores plataformizados. Citando Callum Cant (2019), Grohman e Salvagni (2023, p. 115), menciona a pesquisa realizada sobre entregadores em Brighton e destaca o papel dos grupos de Whatsapp de brasileiros, onde havia uma maior solidariedade entre os entregadores e fez surgir as primeiras greves da categoria. Porém, na última citação, fica surpreso ao saber que aqueles mesmos entregadores votaram em Jair Bolsonaro para presidência do Brasil em 2018.

Segundo Grohman e Salvagni (2023, p. 116):

Essa complexidade na composição de classe significa que o movimento está em construção também “de baixo para cima”, e que se relaciona a uma história de luta – inclusive no caso de entregadores e motoristas, cujas formas de organização não nasceram no contexto da plataformização. E tanto a história quanto a situação atual nos lembram de que os trabalhadores não são inorganizáveis.

Além da dificuldade em se organizar, os trabalhadores por aplicativos enfrentam desafios práticos entre os quais se destacam: a instabilidade de renda, pois, os ganhos variam conforme demanda e dinâmica algorítmica; longas jornadas, necessárias para alcançar bons rendimentos; ausência de proteção previdenciária, já que muitos não contribuem regularmente para o INSS; riscos de acidentes e violência urbana, especialmente entre entregadores e motoristas; bloqueios unilaterais de contas, muitas vezes sem transparência ou ampla defesa; e falta de negociação coletiva estruturada entre plataformas e trabalhadores.

É neste cenário que o debate sobre regulamentação se tornou o ponto central. O desafio político e jurídico consiste em construir um modelo que preserve a flexibilidade tão valorizada pela maioria dos trabalhadores de aplicativos, sem abrir mão de garantias mínimas de proteção social. Pois, o trabalho por aplicativos não é fenômeno passageiro, mas um elemento estrutural do mercado de trabalho contemporâneo brasileiro e que, portanto, exige respostas institucionais compatíveis com a realidade digital.

4 – MUDANÇAS NA RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA DIGITAL

Com o avanço da tecnologia ao longo dos anos, a sociedade como um todo tem experimentado uma verdadeira transformação através da GIG Economy ou economia de compartilhamento. Esse avanço tem proporcionado o surgimento e a expansão das plataformas digitais de transporte como UBER, 99 e outros aplicativos.

É nessa seara que surgem os chamados cybertrabalhos com o uso de plataformas digitais, onde as pessoas passam a prestar serviços orientados pelos algoritmos digitais, ou seja, o controle e acompanhamento do trabalhador são realizados através da subordinação algorítmica, como é o caso dos trabalhadores de transportes de aplicativos e a chamada uberização dos transportes de passageiros.

De modo que essas novas formas de trabalho têm se mostrado uma verdadeira fonte de debates, uma vez que foge totalmente da forma tradicional de relação de trabalho, pois, o cybertrabalhador, de acordo com a CLT não se enquadra na categoria de empregado, uma vez que não se caracteriza a relação de emprego, e também, não consegue se enquadrar como um trabalhador autônomo tendo em vista este ser dotado de autonomia para definir seus horários de trabalho, assim como definir sua clientela, o que não acontece com os trabalhadores de transportes de aplicativos.

Se por um lado, essas plataformas oferecem flexibilidade de horário e oportunidade de geração de renda, por outro, levantam questionamentos sobre precarização, ausência de direitos trabalhistas, insegurança econômica e falta de reconhecimento formal de vínculo empregatício.

A expansão dessas plataformas digitais de transporte redefiniu significativamente as relações de trabalho no contexto da chamada Gig Economy. Nesse novo modelo produtivo, o poder diretivo tradicional do empregador historicamente exercido por meio de ordens diretas e supervisão humana passa a ser mediado por sistemas automatizados, inaugurando o fenômeno denominado subordinação algorítmica.

4.1 – OS TRABALHADORES DE TRANSPORTES DE APLICATIVOS E A PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A grande transformação tecnológica ocorrida nas últimas décadas, especialmente a partir dos anos 2000, provocou muitas mudanças nas formas de organização de produção, na geração de emprego e por consequência nas relações de trabalho. Ou seja, a chamada era digital com o intenso uso da internet, das plataformas digitais e de sistemas automatizados, redefiniu a maneira como o trabalho é realizado, gerenciado e remunerado. É nessa nova ordem da economia mundial que surgem novos modelos de formas de trabalho que desafiam as estruturas tradicionais do Direito do Trabalho, principalmente na questão de identificar o vínculo empregatício, às garantias trabalhistas e à proteção social do trabalhador. Essas mudanças são amplas e geram consequências que afetam tanto a organização do mercado de trabalho quanto à própria compreensão jurídica do que sejam as relações laborais.

A chamada digitalização da economia fez com que houvesse um crescimento dos modelos produtivos baseados na *Gig Economia* ou economia de compartilhamento. É nesse momento que as empresas atuam apenas como intermediária no oferecimento de produtos e serviços aos consumidores através das plataformas digitais. Com isso, as oportunidades de geração de renda têm-se alavancado, criando novas oportunidades, mas também faz com que novos debates sejam travados acerca da precarização do trabalho através da flexibilização em excesso dos direitos e garantias trabalhistas. Nessa seara alguns estudiosos veem nesse modelo a representação de uma reconfiguração das relações tradicionais de trabalho, que tem como característica principal a autonomia aparente do trabalhador, porém, carregada por uma insegurança econômica e social.

Segundo Viana e Águila (2021, p. 1077),

Os trabalhadores, chamados pelas empresas de *entregadores parceiros* ou *motoristas parceiros*, deparam-se com uma jornada extensa de trabalho, remuneração ínfima e quase nenhuma garantia de manutenção do trabalho. Considerada por muitos especialistas como uma forma de *escravidão digital*, essa forma de labor significaria para eles um enorme retrocesso aos direitos sociais conquistados até então, equiparando a atual conjuntura aos primórdios do capitalismo.

Deste modo, a expansão do trabalho mediado por plataformas digitais se apresenta como uma nova fase do capitalismo contemporâneo, marcada pela intermediação da exploração da força de trabalho por meio de mecanismos tecnológicos. Embora esse modelo seja frequentemente associado à flexibilidade e

autonomia, ele também tem sido amplamente debatido devido à precarização das relações de trabalho que pode gerar. Para Ricardo Antunes (2020), o trabalho digital frequentemente apresentado como moderno e flexível, muitas vezes oculta formas renovadas de precarização e instabilidade laboral. Nesse sentido, a tecnologia que muito embora traga avanços significativos para a produtividade e para a organização do trabalho, também contribui para o enfraquecimento das garantias conquistadas ao longo da história pelos trabalhadores.

Uma das principais consequências das mudanças na relação de trabalho na era digital é a flexibilização das formas de contratação. A tradicional relação de emprego, baseada nos elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, tem sido frequentemente substituída por modelos de trabalho autônomo ou por contratos de prestação de serviços intermediados por plataformas digitais. Isso faz com que muitos trabalhadores passem a atuar sem vínculo formal de emprego, o que implica a ausência de direitos trabalhistas fundamentais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado e proteção previdenciária, como é o caso dos trabalhadores de transportes por aplicativos.

Segundo Ricardo Antunes (2020, p. 100),

Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (ou a negação da própria relação de trabalho) com o contrato por tarefa, os/as trabalhadores/as, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um serviço. Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC, além da possibilidade de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais-valor, é a capacidade de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa e da velocidade, local e movimentos realizados, além da mensuração das avaliações, tudo sob o aparente comando dos algoritmos.

Os trabalhadores de transporte por aplicativos são, em geral, classificados pelas empresas como parceiros autônomos e não como empregados formais. Essa classificação desobriga as plataformas de garantirem direitos trabalhistas básicos previstos na legislação brasileira. Dessa forma, transfere ao trabalhador toda a responsabilidade pelos riscos da atividade, incluindo custos com manutenção do veículo, combustível, seguros e eventuais acidentes.

A aparente flexibilidade, apresentada como uma das principais vantagens desse tipo de trabalho, revela-se na prática, relativa, uma vez que muitos motoristas

acabam submetidos a longas jornadas de trabalho para garantir uma renda mínima, principalmente em momentos de alta concorrência e redução no valor das tarifas. Além disso, a subordinação algorítmica faz com que a distribuição das corridas e a remuneração sejam feitas sem nenhuma transparência, limitando, assim a autonomia real dos trabalhadores.

A esse respeito, Ricardo Antunes (2020, p. 97), diz o seguinte:

Os assim chamados aplicativos (ou apps) e plataformas digitais impõem aos/às trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomos/as, sendo que são remunerados por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade).

Outro aspecto importante é a ausência de proteção social, tendo em vista que a falta de vínculo empregatício formal, torna os trabalhadores mais vulneráveis em casos de doença, acidentes ou crises econômicas. Como aconteceu durante a pandemia da COVID-19, em que os trabalhadores ficaram totalmente expostos, pois, mesmo com riscos à saúde, continuaram trabalhando em função da necessidade de manter sua subsistência, tornando ainda mais claro sua fragilidade.

Nesse aspecto, Ricardo Antunes (2020, p. 109), ressalta o seguinte:

Vale destacar que, quando adoecem, descansam, tiram férias ou têm seus instrumentos de trabalho fora do funcionamento, os rendimentos são zerados para os/as trabalhadores/as. É por isso que, para sobreviver, atenuar suas vicissitudes e manter seu vínculo de trabalho, são obrigados a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas jornadas e ainda agir em estrito acordo com o que é determinado pela empresa.

A precarização também se manifesta na transferência dos custos e riscos da atividade para o trabalhador, pois, diferentemente do modelo tradicional de emprego, no qual o empregador assume parte significativa das responsabilidades, no trabalho por aplicativos o trabalhador arca com todos os encargos operacionais. Contribuindo assim, para a maximização dos lucros das plataformas, ao mesmo tempo em que intensifica a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Além disso, há instabilidade da renda, tendo em vista que os ganhos dos motoristas variam de acordo com a demanda, a concorrência e as políticas das plataformas, o que gera insegurança financeira. Muitos trabalhadores precisam

cumprir jornadas extensas para atingir uma renda mínima, o que pode comprometer sua saúde física e mental.

Os impactos desse modelo de trabalho ultrapassam a esfera individual e afetam a sociedade como um todo. Na medida em que a expansão da economia do compartilhamento está associada ao enfraquecimento das instituições trabalhistas e ao aumento das desigualdades sociais, uma vez que aumenta o contingente de trabalhadores sem acesso a direitos básicos. Diante desse cenário, cresce a necessidade de debate sobre a regulamentação dessas atividades, buscando equilibrar a inovação tecnológica com a proteção social.

No Brasil e em outros países, diferentes propostas têm sido discutidas, incluindo o reconhecimento do vínculo empregatício e a criação de categorias intermediárias que assegurem direitos mínimos aos trabalhadores de plataformas. No entanto, esse debate ainda enfrenta desafios, especialmente diante da resistência das empresas e da complexidade de adaptar a legislação trabalhista às novas formas de organização do trabalho.

4.2 – ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE OS TRABALHADORES DE TRANSPORTES DE APLICATIVOS

A ascensão das plataformas de transportes de aplicativos, como Uber, 99 e outras, transformou de maneira significativa as relações de trabalho no Brasil e no mundo. Inserido no contexto da chamada economia do compartilhamento, o trabalho dos trabalhadores de aplicativos tem provocado intensos debates no âmbito jurídico, especialmente quanto à existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras. Diante disso, a jurisprudência brasileira, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho e das cortes superiores, tem desempenhado papel central na construção de entendimentos acerca dessa nova forma de prestação laboral.

O ponto central da controvérsia está justamente na aplicação dos requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que define empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Assim, a caracterização do vínculo empregatício depende da presença simultânea de quatro elementos: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. A discussão, portanto,

concentra-se em verificar se tais requisitos estão presentes na relação entre trabalhadores e plataformas digitais.

Diante disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), recebeu vários processos sobre o tema, formando um dos debates mais relevantes do Direito do Trabalho contemporâneo.

Para Machado e Zanoni (2022, p. 183), que realizaram um exaustivo levantamento de todos os casos julgados envolvendo as principais plataformas digitais de trabalho de atuação no Brasil, no período de 2017 a 2021, nos 24 tribunais regionais do trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho:

Não há um precedente judicial forte e vinculante emitido pela Corte Constitucional no Brasil ou mesmo por outra corte superior. A despeito disso, há um conjunto de decisões de impacto ditadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e, também, um grande número de decisões em tribunais de segunda instância (tribunais regionais do trabalho).

Ainda segundo Machado e Zanoni (2022, p. 184):

A jurisprudência produzida sobre a qualificação do contrato de trabalho nas plataformas digitais é amplamente contrária ao reconhecimento da relação de emprego. De todo modo, o que se constata é a produção e reprodução de decisões que, no tema nuclear da qualificação da relação de emprego, em sua imensa maioria qualificam como de natureza autônoma a relação de trabalho. Na análise da linha argumentativa dessas decisões judiciais o traço saliente é a forte presença de argumentos de valorização de aspectos de liberdade, autonomia e flexibilidade do trabalho por plataformas digitais, ao mesmo tempo que se enfatiza um caráter inovador e disruptivo das inovações tecnológicas, que supostamente escapariam à relação de emprego regulada.

Em sua pesquisa, Machado e Zanoni (2022, p. 186-187), analisaram 485 decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho. E segundo os autores, “das decisões proferidas em processos trabalhistas cujo objeto da controvérsia foi a relação de emprego, 78,14% rejeitaram a qualificação do status de empregado, contra 5,98% que o reconheceram. O restante (15,88%) corresponde a processos que não versam sobre a relação de trabalho/emprego”.

Em se tratando do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o que se ver nos últimos anos é a consolidação de uma tendência majoritária no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício entre trabalhadores de transportes de aplicativos e as empresas que operam as plataformas. As decisões do TST têm enfatizado a

ausência de subordinação jurídica tradicional, elemento considerado essencial para a configuração da relação de emprego. O argumento utilizado é que os motoristas possuem autonomia para escolher seus horários de trabalho, podendo se conectar e desconectar da plataforma conforme sua conveniência, além de não estarem sujeitos a ordens diretas de superiores hierárquicos.

Outro argumento recorrente nas decisões do TST diz respeito à flexibilidade característica do modelo de negócios das plataformas digitais. Os motoristas podem prestar serviços para múltiplos aplicativos simultaneamente. Neste sentido, entende-se a que as plataformas atuam como mera intermediária entre o motorista e o usuário, não exercendo controle direto sobre a prestação do serviço, mas apenas fornecendo a tecnologia necessária para a conexão entre as partes.

Nessa linha de pensamento, foram analisados acórdãos publicados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), como o AIRR- 1000031-71.2021.5.02.0006, AIRR-687-68.2020.5.06.0006, o AIRR-10618- 21.2021.5.03.0111, o AIRR 1000605-23.2021.5.02.0062, o AIRR-1001256- 86.2021.5.02.0084, o AIRR-383-78.2021.5.06.0412, o AIRR-10650-56.2021.5.03.0004, o AIRR-10543-26.2020.5.15.0129 e AIRR-10543-26.2020.5.15.0129, todos relatados pelo ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, da 4ª turma do TST, de maneira a não reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e empresa. Além do julgamento do RR 0010274-95.2020.5.15.0093, relatado pelo Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, em que a 1ª Turma do TST, em sentido semelhante, deu provimento ao recurso de revista para afastar o vínculo de emprego que havia sido reconhecido entre as partes pelo TRT da 15ª Região (Campinas/SP).

Nos acórdãos relatados pelo Ministro Ives Gandra Filho, se entendeu que para fins de reconhecimento de relação de emprego, quando da presença dos elementos pessoalidade, trabalho por pessoa física e onerosidade não haveria maiores discussões sobre o fato dessas estarem presentes na relação estabelecida entre empresa e motorista. As discussões se dariam em relação a presença dos elementos não eventualidade e subordinação.

Em relação a não eventualidade, não haveria obrigação do motorista de manter uma frequência mínima de horas nem dias trabalhados no aplicativo. A decisão de exercer a sua atividade ficaria a seu próprio cargo.

Quanto a presença da subordinação jurídica, o ministro entendeu que essa não estaria presente na relação envolvendo motoristas e empresas de aplicativos na

medida em que há ampla liberdade para definir seus horários, bem como definir a forma de realizar a sua atividade.

Já no que concerne a alegação de haver uma subordinação estrutural, Ives Gandra Filho entendeu que não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

Na mesma linha de pensamento, foi o entendimento do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior da 1ª turma do TST, ao reconhecer que não restaram caracterizados todos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT para configuração do vínculo de emprego entre o motorista e a empresa ré, fornecedora da plataforma utilizada pelo autor para angariar clientes. Especialmente pela falta de subordinação jurídica, pois, a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação do serviço. O Ministro chamou atenção para a necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, ponderou que tal decisão deve ser alcançado pela via legislativa.

Na medida que as discussões acerca do tema foram se aprofundando, percebemos uma mudança no entendimento jurisprudencial brasileiro. Há, porém, decisões do próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconhecendo o vínculo empregatício entre trabalhadores de transportes de aplicativos e as plataformas digitais. A esse respeito, merece destaque a decisão tomada de maneira inédita em que a 3ª Turma TST julgou o RR nº 100353-02.2017.5.01.0066, dando provimento ao pedido do reclamante para reformar a sentença prolatada pelo juízo em 1ª Instância que havia negado o reconhecimento do vínculo entre o motorista de aplicativos e a plataforma digital.

O julgado tratou do caso Elias do Nascimento Santos x Uber, e teve como relator o Min. Mauricio Godinho Delgado, tendo o acórdão do recurso de revista se amparado no fundamento de que é preciso que seja verificada que existe uma prestação laboral para que as plataformas funcionem, mesmo diante do contexto marcado pelo avanço tecnológico.

Em seu voto, o relator ao analisar o enquadramento das atividades prestadas aos elementos essenciais da relação de emprego, ele entendeu que elemento da pessoalmente estar presente em função de que os motoristas são submetidos a um cadastro individualizado a partir do fornecimento de dados pessoais e bancários. Mauricio Godinho, ressaltou ainda que as avaliações realizadas ao final das viagens referem-se diretamente ao motorista, reforçando o caráter pessoal da prestação de serviços.

Em relação a onerosidade, para o Ministro relator Mauricio Godinho Delgado, o caráter oneroso da atividade decorre do fato de haver uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela reclamada, cujo critério era o repasse de parte do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).

Para o relator, o quesito da não-eventualidade também estar presente na atividade prestada pelo o motorista, tendo em vista que o labor do reclamante estava inserido na dinâmica da atividade econômica da reclamada, sem o qual essa sequer existiria.

Ao analisar a questão da subordinação, Mauricio Godinho Delgado entendeu ser possível identificá-la sobre quatro dimensões distintas: clássica, objetiva, estrutural e algorítmica. Uma vez que a empresa ao dar ordens diretas por meios digitais, estaria enquadrada na subordinação clássica em que há um poder patronal da empresa através de poderes regulamentar, diretivo, disciplinar e fiscalizatório. Haveria também, subordinação subjetiva a partir do momento que o trabalho desempenhado pelo motorista está diretamente alinhado aos fins empresariais da plataforma digital. A subordinação estrutural, por sua vez, se daria na medida em que o motorista se insere completamente na organização, funcionamento e cultura da empresa. Por fim, o relator fala da subordinação algorítmica que se apresenta na medida em que há um controle e acompanhamento da empresa através de algoritmos digitais.

Em função de decisões favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, o debate chegou até o Supremo Tribunal Federal. Que em julgados relevantes, a suprema corte adotou posição favorável a validade de modelos contratuais alternativos à relação de emprego tradicional.

Em dezembro de 2023, a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal, ao julgar Reclamação nº 60.347/MG, afastou o vínculo empregatício entre motorista e empresa de aplicativo, ao analisar o caso envolvendo a Cabify. O relator, ministro Alexandre de Moraes, destacou que a Constituição Federal prestigia os princípios da livre concorrência, admitindo novas formas de organização produtiva. Segundo o entendimento firmado, não pode presumir fraude apenas porque a contratação não segue o modelo celetista clássico.

A decisão teve grande repercussão porque o ministro Alexandre de Moraes advertiu que parte da Justiça do Trabalho estaria desconsiderando precedentes constitucionais sobre terceirização, autonomia e liberdade econômica. Ou seja, para o relator, o simples inconformismo com novas formas de trabalho não autoriza impor automaticamente o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para o ministro, “na 1ª turma, as reclamações já estão quase alcançando os HCs. E dessas reclamações nós temos quase 40% de reclamações da Justiça do Trabalho”. ele, ainda acrescentou, “a questão de, teoricamente, ideologicamente, academicamente não concordar, não justifica a insegurança jurídica que vem gerando diversas decisões.”

Nessa mesma data (05/12/2023), também estava em pauta Reclamação 64.018/MG envolvendo o aplicativo Rappi e um motociclista de entrega de mercadorias. Porém, o caso foi afetado ao plenário da Corte Superior para unificar essa questão no Tribunal.

Desse modo, o Supremo Tribunal Federal ao reconhecer a repercussão geral da matéria no Recurso Extraordinário nº 1.446.336, conhecido como Tema 1291, resolveu fazer o julgamento deste em conjunto com a Reclamação 64.018/MG, que discutem se os motoristas e entregadores de aplicativos tem ou não, vínculo empregatício nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, com as plataformas digitais. Isso significa que a decisão final a ser proferida pela Corte Superior deverá orientar os tribunais do país em casos semelhantes.

O reconhecimento da repercussão geral do Recurso Extraordinário nº 1.446.336 decorreu da relevância social, econômica e jurídica do tema, diante do elevado número de processos envolvendo motoristas e plataformas digitais.

Em 2025, o julgamento do mérito foi iniciado, com sustentações orais de empresas, sindicatos, associações e entidades representativas. No entanto, a decisão

final foi adiada para 2026 e até o momento, ainda não há tese final vinculante sobre a existência ou não de vínculo empregatício nesses casos.

Seja qual for a decisão do Supremo Tribunal Federal, esta tende a impactar profundamente o mercado de trabalho brasileiro, podendo consolidar a autonomia dos motoristas, reconhecer o vínculo empregatício ou mesmo estimular soluções intermediárias de proteção social.

Desta forma, o entendimento jurisprudencial sobre os trabalhadores de transportes de aplicativos ainda está em construção no Brasil. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sua maioria, tem rejeitado o reconhecimento automático do vínculo empregatício quando identifica autonomia operacional do motorista. O Supremo Tribunal Federal (STF), por sua vez, tem reforçado legitimidade constitucional de modelos contratuais diversos da CLT, especialmente com base na livre iniciativa e na livre concorrência.

Porém, a discussão permanece aberta até o julgamento definitivo do Tema 1291. Independentemente do resultado, o debate evidencia a necessidade de atualização normativa para conciliar inovação tecnológica e proteção social. O grande desafio contemporâneo não é apenas decidir se há ou não vínculo de emprego, mas construir um sistema jurídico capaz de responder às novas formas de trabalho surgidas na economia digital.

4.3 – PROPOSTAS LEGISLATIVAS DE REGULAÇÃO DO TRANSPORTE DE APLICATIVOS NO BRASIL

Como já vimos, a expansão das plataformas digitais de transporte no Brasil culminou em profundas transformações na mobilidade urbana e nas relações de trabalho. Nesse modelo, empresas de tecnologia promovem à intermediação de corridas entre motoristas e passageiros se consolidaram uma nova forma de prestação de serviços baseado em conectividade, flexibilidade e uso intensivo de dados. Esse novo modelo, muito embora tenha ampliado alternativas de deslocamento, bem como criado oportunidades de geração de renda, acabou por revelar lacunas importantes nas normas brasileiras, especialmente no que concerne à proteção social dos trabalhadores, à concorrência regulatória, à tributação e à segurança jurídica das atividades. É nesse contexto, que o debate sobre propostas

legislativas de regulação do transporte por aplicativos tornou-se um dos pontos centrais tanto no cenário jurídico, quanto político brasileiro.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, o Direito do Trabalho possui como função central a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem social econômica e esta não pode ser analisada sob a ótica individualista, enfocando o trabalhador isolado, mas sim o ser coletivo (DELGADO, 2019, p. 56). Nessa perspectiva novos modelos produtivos não podem ser analisados apenas sob a ótica contratual privada, mas também à luz da proteção social presente na Constituição Federal de 1988. Principalmente diante da chamada economia do compartilhamento, em que a inovação tecnológica convive com novas formas de precarização e transferência de riscos ao trabalhador.

Assim destaca Delgado (2017):

Como é próprio ao Direito — e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser coletivo prepondera sobre o ser individual —, a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais sua fração isolada. Assim, deve-se considerar, no exame do cumprimento da função justabalhista, o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo mais global de trabalhadores, independentemente dos estritos efeitos sobre o ser individual destacado.

A alteração promovida pela Política Nacional de Mobilidade Urbana que passou a disciplinar o transporte remunerado privado individual de passageiros através da lei nº 13.640/2018, é entendido como primeiro marco regulatório nacional relevante do setor. Tal norma reconheceu a legalidade da atividade e atribuiu aos municípios e ao Distrito Federal competência para regulamentar e fiscalizar o serviço em seus territórios. Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia, a legislação de 2018 representou importante passo para a segurança jurídica do setor, ainda que insuficiente para resolver integralmente os conflitos trabalhistas decorrentes da atividade digital, uma vez que tal norma não menciona a condição de empregado ou trabalhador avulso, mas de contribuinte individual, com expressa referência ao dispositivo sobre trabalhador autônomo (GARCIA, 2023)

Apesar desse avanço, a Lei nº 13.640/2018 não solucionou os principais conflitos surgidos com a plataformização do trabalho. A ausência de disciplina específica sobre jornada, remuneração mínima, transparência algorítmica, responsabilidade empresarial e cobertura previdenciária estimulou o surgimento de diversos projetos de lei no Congresso Nacional. As propostas passaram a se dividir,

em linhas gerais, entre três correntes principais: a primeira defende o enquadramento dos motoristas como empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); a segunda sustenta a manutenção do regime autônomo com ajustes pontuais; e a terceira propõe a criação de um regime jurídico intermediário, voltado às especificidades do trabalho em plataformas digitais.

As iniciativas que defendem o reconhecimento do vínculo empregatício como é o caso do PL 5.069/2019 de autoria do Deputado Federal Gervasio Maia Filho, partem do entendimento de que as empresas exercem poder diretivo por meio de mecanismos tecnológicos capazes de controlar preços, distribuir demandas, avaliar desempenho e aplicar sanções como bloqueios ou desligamentos.

Segundo destaca Maia Filho no PL 5.069/2019:

Com efeito, o profissional que exercer atividade remunerada só poderá ser considerado trabalhador independente se seu ofício não for relacionado à principal atividade da empresa para a qual presta o serviço, pois uma pessoa que fornece trabalho ou serviços mediante remuneração, deve ser considerada um empregado e não um contratado independente, a menos que a empregadora contratante demonstre que ele está livre de seu controle. Além disso, precisa ficar caracterizado que o motorista realiza um trabalho que não é central para os negócios da empresa (trabalho fora do curso normal dos negócios da empresa contratante) e que possui um negócio independente no setor.

Os defensores dessa linha argumentam que, diante da dependência econômica de muitos motoristas e da falta de igualdade contratual existente, a incidência integral da legislação trabalhista seria o meio mais adequado para assegurar férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), limitação de jornada e uma maior proteção previdenciária.

Os trabalhadores de transportes por aplicativos, por sua vez recusam essa proposta. É o que mostra pesquisa do IBOPE com entregadores de aplicativos realizado em 17 e 18/07/2020 com 1.000 profissionais brasileiros. De acordo com o instituto, 70% deles preferem um modelo de trabalho flexível, com possibilidade de prestar serviços para mais de uma empresa, em vez de ter a carteira assinada.

Há ainda, há algumas propostas liberais que sustentam a preservação do regime autônomo, considerando ser esse um mercado com particularidades que ensejam uma legislação mais moderna e adaptada. Nessa linha de pensamento, merece destaque o PL 1.471/2022, de autoria dos deputados federais Felício Laterça (PP) e Delegado Pablo (União), que estabelece um valor mínimo para a remuneração

dos motoristas de transportes de aplicativos que deve ser superior ao valor horário do salário mínimo vigente. Devendo esse valor levar em consideração para o seu cálculo os custos médios de limpeza e manutenção do veículo, os custos relativos a impostos e taxa, os preços dos combustíveis, cuja variação maior que 10% ensejará revisão do valor mínimo vigente e, ainda, o tempo dedicado à espessa de solicitação de viagem. Além disso, o projeto de lei supra, determina ainda que ocorra um recálculo da tarifa devida em caso de mudanças na rota em viagem já iniciada pelo motorista e que seja exibida ao passageiro um extrato detalhado dos valores de taxas, tributos, repasse ao motorista e demais parcelas que compõem o preço final pago por ele.

Também pode ser destacado o PL 3.748/2020 de autoria da deputada federal Tabata Amaral, que, diferentemente das demais propostas legislativas, institui uma modalidade de trabalho intermediária que não está incluído no trabalho subordinado nem no trabalho autônomo. Trata-se do trabalho sob demanda, que não garante a aplicação das normas protetivas da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, porém, garantiria alguns direitos aos trabalhadores de aplicativos (motoristas e entregadores). Dessa forma, ainda que esses trabalhadores não fossem incluídos na relação de emprego tradicional, eles não seriam classificados como trabalhadores autônomos, uma vez que carecem de maior proteção social.

Para a deputada federal Tabata Amaral, a existência do trabalho sob demanda não impede que ocorra um eventual reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhador e empresa, desde que estejam presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, é o que determina o art. 2º, § 4º, do PL 3.748/2020. No caput do art. 2º do projeto de lei supra, a congressista define o trabalho sob demanda como sendo “aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores,” devendo serem requisitos essenciais dessa modalidade o trabalho eventual e a liberdade de escolha do trabalhador sobre a aceitação ou não da proposta de serviço. Desta forma, o PL veda veementemente a possibilidade de aplicação de penalidades aos motoristas relacionadas ao aceite ou a recusa de viagens, além de vedar também que se estabeleça quantidades mínimas de viagens aceitas para a concessão de benefícios a esses trabalhadores, bem como o estabelecimento de um tempo mínimo que o trabalhador deva permanecer disponível.

Em relação à remuneração dos trabalhadores de aplicativos, o PL apresentado estabelece que os valores pagos não podem ser inferiores ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora ou, quando esses forem inexistentes, ao salário mínimo-hora. Há ainda, no PL um acréscimo sobre esse valor de um doze avos de forma a garantir o pagamento do 13º salário proporcional, assim como um acréscimo de um doze avos sobre esses valores para garantir o pagamento de férias proporcionais e um acréscimo de um trinta e seis avos correspondentes ao um terço de adicional de férias. Todos esses valores devendo serem pagos em uma parcela única.

Entretanto, o projeto que mais se destacou nos últimos anos foi PLP 152/2025, cuja autoria é o deputado federal Luiz Gastão (PSD-CE), e define motoristas e entregadores de trabalhadores autônomos plataformizados, sem vínculo empregatício com as plataformas digitais, afastando totalmente a proteção contida na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT para essa categoria. Dessa forma, o PLP busca regular três temas: (i) “os direitos e deveres dos usuários”, (ii) “a proteção previdenciária do trabalhador plataformizado”, e (iii) “a relação de trabalho entre um trabalhador plataformizado e uma empresa operadora de plataforma digital”.

O PLP 152/2025 foi apresentado pelo deputado federal Luiz Gastão em 16/07/2025, e após várias discussões na Comissão Especial sobre regulamentação dos trabalhadores por App, o relator deputado federal Augusto Coutinho (Republicanos-PE) elaborou um parecer final para ser votado com várias alterações ao texto original, porém, a votação foi cancelada em razão da pressão realizada por motoristas e entregadores de aplicativos que são contra o texto.

Segundo o parecer do deputado, há a previsão de um piso de R\$ 8,50 para corridas curtas de carro (até 2km) e o mesmo valor para entregas de carro de até 3km percorridos e entregas feitas de moto, bicicleta ou a pé de até 4km. Além disso, o trabalhador terá adicional durante o mês de dezembro. O relatório também prevê seguro com cobertura de R\$ 120 mil para os trabalhadores em caso de acidentes e doenças ocupacionais, além de contribuição previdenciária, fim do bloqueio surpresa nas plataformas, instalação de pontos de apoio com espaços para repouso, alimentação, hidratação e sanitários, e isenção de IOF e IPI na compra de carros e motos para trabalhadores com mais de duas mil horas de serviço nos últimos 12 meses, no serviço de transporte de passageiros, jornada de trabalho de 12 horas, cobrança máxima de 30% sobre o valor do serviço, a título de intermediação da

plataforma, além da exigência de um contrato formal com regras claras sobre remuneração, suspensão e algoritmos.

O parecer estava agendado para ser votado pela comissão especial no dia 14 de abril do corrente ano, no entanto, após protestos de motoristas e entregadores de aplicativos em todo o país, a sessão de votação foi cancelada e não há previsão de uma nova data de votação. Segundo a categoria, uma reunião entre empresários donos de aplicativos e o deputado relator do PLP com a presença do Presidente da Câmara dos Deputados Hugo Motta, a versão apresentada pelo relator parece ter saído de dentro de escritórios dos aplicativos. Em entrevista à Rádio Brasil de Fato, o líder do Movimento dos Trabalhadores Sem Direito em São Paulo, JR Freitas, o texto do relator legaliza a precarização. Entre os pontos controversos está a taxa mínima de R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) prevista no projeto, enquanto os trabalhadores reivindicam a taxa mínima de R\$ 10,00 (dez reais), e também a taxa de serviços cobrada pelas plataformas no aporte de 30% (trinta por cento) questionada pelas empresas de aplicativos. Para o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres Intermunicipal do Estado de São Paulo (Stattesp) esse questionamento das plataformas digitais não tem sentido já que o CEO da Uber diz que cobra apenas 20% (vinte por cento) como taxa de retenção do valor das corridas. Além disso, a categoria rejeita a proposta no quesito que condiciona a remuneração ao tempo efetivamente trabalhado e não o tempo em que o trabalhador fica logado aguardando, contando o tempo em que o trabalhador fica aguardando chamadas. Um outro ponto rejeitado pelos trabalhadores é o recolhimento para a cobertura previdenciária, em que o texto do relator aponta uma alíquota de 20% (vinte por cento) que seria paga pelas empresas, enquanto os trabalhadores sofreriam um desconto de 5% (cinco por cento) sobre um quarto da remuneração obtida. A Associação de Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil é uma das que se posiciona contra a contribuição do motorista.

No âmbito do Poder Executivo federal, em 24 de março deste ano, foi elaborado um relatório do Grupo Técnico de Trabalho (GTT) Interministerial dos Entregadores por Aplicativos, como uma espécie de sugestões ao parecer do relator do PLP 152/2025. No texto apresentado, a partir de grupos de trabalho interministeriais e negociações com entidades representativas o governo federal busca estruturar parâmetros mínimos para motoristas de aplicativos. Entre os temas debatidos, o relatório do governo federal concorda com o texto apresentado pelo

relator do PLP 152/2025 em alguns pontos, como a proteção contra bloqueios arbitrários, pontos de apoios, dentre outros, porém, reconhece a necessidade de incorporar demandas e críticas legítimas apresentadas pela categoria, levadas por seus próprios representantes às reuniões do Grupo de Trabalho Técnico (Brasil, 2026, p. 23). Dentre os ajustes apontados estão, a restrição do escopo de atuação, em que a proposta governamental busca “delimitar o alcance da lei exclusivamente aos serviços de transporte de passageiros(as) e coleta/entrega de bens. Atividades de outros setores devem permanecer regidas por suas respectivas legislações e convenções coletivas, evitando insegurança jurídica em categorias já regulamentadas”. Outro ponto discordante do parecer do PLP 152/2025 está a valorização da remuneração mínima e adicional por distância, neste caso “propõe-se a elevação do piso por serviço para R\$ 10,00 (dez reais) até o limite de 4km, sem aumento do custo do serviço ao usuário” e a “inclusão de um adicional por distância de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) por quilometro rodado após os 4km, sem aumento do custo do serviço ao usuário”. A proposta do governo federal também trata do pagamento integral por rota agrupada, cujo objetivo é “evitar a redução artificial da remuneração em entregas múltiplas, prática que transfere ao trabalhador o ônus da otimização logística das plataformas”. Além da supressão do termo “não subordinada”, por ser uma afirmação tecnicamente imprecisa para um conceito inicial, uma vez que a natureza da subordinação no trabalho via plataformas, seja algorítmica ou estrutural, permanece como um dos temas centrais em discussão no Poder Judiciário e nas instituições de Direito do Trabalho. A supressão evita que a lei estabeleça uma presunção absoluta que pode ser confrontada pela realidade fática das prestações de serviço” (Brasil, 2026, p. 23-24).

No relatório do Grupo Técnico de Trabalho (GTT) Interministerial dos Entregadores por Aplicativos apresentado em março do corrente ano pelo governo federal, estão medidas implementadas de imediato, cujo objetivo é melhorar o dia a dia de entregadores e motoristas de aplicativos. Dentre essas medidas, estão a obrigação das plataformas em informar ao consumidor qual parte do valor fica com o aplicativo e qual parte é destinada ao trabalhador, tal obrigação foi determinada através da portaria nº 061 de 24 de março de 2026 da Secretaria Nacional do Consumidor (Senacon) do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), com previsão de entrada em vigor 30 dias após sua publicação. Outras medidas anunciadas propõem a instalação de pontos de apoio para descanso e institui Comitê

Interministerial de Monitoramento e Implementação das Ações para Trabalhadores por Aplicativos, que será coordenado pela Secretaria Geral da Presidência da República em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estabelecendo um espaço permanente de diálogo com a categoria. Uma outra medida é a inclusão do item “Trabalhador de Plataforma Digital” nas fichas de notificação do Sinan (Sistema de Informação de Agravos de Notificação), permitindo aprimorar a captura de dados de acidentes e agravos dessa categoria para subsidiar ações de prevenção.

Logo, as propostas de leis para regular o transporte por aplicativos no Brasil mostram a tentativa de adaptar o Direito às mudanças da economia digital. O debate vai além de decidir se os motoristas têm vínculo de emprego ou trabalham de forma autônoma. Também envolve proteção social, transparência das plataformas e organização das regras pelo governo. A melhor solução deve respeitar as características desse tipo de trabalho, sem deixar de lado valores importantes, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a livre iniciativa. Com o avanço rápido da tecnologia, será necessário manter diálogo, estudos e equilíbrio entre inovação e justiça social.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu analisar, sob uma perspectiva jurídico-doutrinária e crítica, o vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro, bem como os impactos das transformações tecnológicas e econômicas decorrentes da economia do compartilhamento e da expansão das plataformas digitais de trabalho. Ao longo do estudo, evidenciou-se que o vínculo de emprego permanece como o principal instrumento de proteção ao trabalhador, estruturado a partir dos elementos clássicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

A história do Direito do Trabalho no Brasil mostrou que os direitos trabalhistas surgiram devido a muitas lutas dos trabalhadores, através de um processo progressivo onde se reconheceu a dignidade do trabalhador enquanto sujeito de direitos e que necessitam de garantias para ter uma vida digna. Como vimos, desde a abolição da escravidão até a Constituição da República de 1988, no qual os direitos sociais foram constitucionalizados, ocorreu uma consolidação de mecanismos que se voltaram à promoção da justiça social e à redução das desigualdades nas relações trabalhistas. Tendo o vínculo empregatício, portanto, se consolidado como instrumento preponderante no sentido de assegurar os direitos e garantias mínimas, equilibrando assim a relação entre os meios de produção e o trabalho.

Entretanto, as transformações advindas da era digital e da economia do compartilhamento têm colocado em xeque os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho. A chamada economia do compartilhamento introduziu novas formas de organização produtiva, baseadas na intermediação tecnológica, na flexibilização das relações laborais e na redefinição do papel dos sujeitos envolvidos na prestação de serviços. Embora esse modelo seja frequentemente apresentado como inovador e promissor, sobretudo por oferecer maior flexibilidade e possibilidades de geração de renda, a análise desenvolvida ao longo do trabalho evidencia que, na prática, ele também tem contribuído para a intensificação de processos de precarização do trabalho.

Em se tratando do caso específico dos trabalhadores de transportes de aplicativos, o que se observa é que há elementos simultâneos que indicam ao mesmo autonomia e formas de controle e dependência. Os mecanismos contemporâneos de

gestão através dos algoritmos, existem em consonância com uma aparente liberdade de definir horários e a possibilidade de trabalho em várias plataformas, assim como os sistemas de avaliação e distribuição automatizadas de demandas. A esta nova forma de controle, dar-se o nome de subordinação algorítmica, que diferente das formas tradicionais de emitir ordens, acaba por limitar a autonomia do trabalhador.

Desta forma, verificou—se que os direitos e garantias assegurados aos trabalhadores formais, não são dados os mesmos aos trabalhadores de plataformas digitais que se encontram desprovidos de garantias fundamentais como férias remunerada, décimo terceiro salário, proteção previdenciária e segurança em casos de doença ou acidente. Além disso, ainda há a instabilidade de renda, o cumprimento de jornadas extensas dado a necessidade de ter ganhos maiores, bem como os riscos da atividade que é todo do trabalhador. Tais fatores deixam claro que há um cenário de vulnerabilidade social muito grande o que vai de encontro aos princípios do Direito do Trabalho.

No âmbito da jurisprudência, verificou-se que ainda não existe entendimento definitivo sobre a natureza jurídica da relação entre plataformas digitais e trabalhadores. Apesar de algumas decisões reconhecerem o vínculo empregatício, prevalece o entendimento contrário, especialmente no Tribunal Superior do Trabalho, fundamentado na ausência da subordinação tradicional. Essa situação demonstra a dificuldade de aplicação dos critérios clássicos do Direito do Trabalho às novas formas de trabalho digital.

Diante disso, a necessidade de readequação do ordenamento jurídico às novas realidades do mundo do trabalho é algo evidente, tendo em vista os modelos tradicionais se mostrarem insuficiente para abranger a complexidade das relações de trabalho do mundo moderno, principalmente quando se trata daquelas em que as plataformas digitais se apresentam como mediadoras. Sendo, portanto, bastante necessário um debate amplo no que concerne a criação de novas categorias jurídicas ou a ampliação dos critérios de reconhecimento do vínculo de emprego.

No entanto, é bom frisar que uma possível adaptação do Direito do Trabalho, não deve em hipótese alguma estar relacionada a uma flexibilização em excesso ou até mesmo a diminuição de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores. Ou seja, deve-se buscar formas de garantir proteção social mínima aos trabalhadores, não importa a atividade econômica e como ela se organiza. Não se deve utilizar da inovação tecnológica como justificativa que leve a um retrocesso

social, podendo comprometer os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Nessa seara, o Estado, o Legislador e o Poder Judiciário têm um papel importante na construção de soluções que busquem o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico, a inovação tecnológica e a proteção social. Devendo, porém, considerar questões específicas do modelo de trabalho em plataformas digitais quando de sua regulamentação, sem, contudo perder de vista a necessidade de assegurar direitos básicos aos trabalhadores, especialmente na questão da proteção previdenciária e da remuneração digna, além de transparência nos critérios de gestão algorítmica e dos mecanismos de defesa quando se tratar dos desligamentos arbitrários.

Além de tudo, dado o enfrentamento de desafios estruturais por parte da organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais, esta se revela de grande importância em função de ser instrumento próprio de reivindicação e de construção de direitos. Mesmo em um ambiente de difícil organização, por ser muito fragmentado, as novas formas de mobilização digital, aliado aos movimentos sociais, associações e sindicatos, demonstram ser possível a construção de espaços de luta e resistência na busca por melhores condições de trabalho.

Assim, chega-se à conclusão que o Direito do Trabalho vive em um momento de grande mudança histórica, no qual se faz necessário repensar seus fundamentos e adaptar seus instrumentos às novas dinâmicas do mercado de trabalho. No entanto, a proteção do trabalhador que é sua função principal, deve ser preservada, no sentido de orientar qualquer processo de mudança, garantindo que a evolução tecnológica caminhe concomitantemente com a promoção da justiça social.

Neste íterim, construir um modelo de regulação adequado as relações de trabalho na era digital se mostra ser um dos principais desafios atualmente, de modo a exigir uma atuação conjunta da sociedade e das instituições públicas. A partir disso, será possível nortear-se no sentido de que as transformações em curso sejam capazes de contribuir não apenas para o desenvolvimento econômico, mas para que haja um comprometimento de modo a garantir direitos e dignidade aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. São Paulo: Boitempo, 2021.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Governo do Brasil anuncia medidas para melhorar condições de trabalho em plataformas digitais. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/marco/governo-brasil-anuncia-medidas-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais> acessado em 05/05/2026
- BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.
- BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Política Nacional de Mobilidade Urbana. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.
- BRASIL, Secom. Média de desemprego em 2024 é a menor já registrada: 6,6%. Janeiro/2025. Disponível em <https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2025/janeiro/emprego-media-de-desemprego-em-2024-e-a-menor-ja-registrada-6-6>, acessada em 20/04/2026.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag: 110332420205180013, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/06/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2022. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1562341278>. Acessado em 22/03/2026.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. - Ag-AIRR: 00117612220215150043, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 21/08/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/08/2024. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2694373244>. Acessado em 22/03/2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. Compêndio de Introdução à Ciência do Direito. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

FERRAZ, Thaís. Entregadores de aplicativos fazem protestos em pelo menos 23 capitais e Congresso adia votação de PL dos Apps. Abril/2026. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2026/04/14/entregadores-de-aplicativos-fazem-protestos-em-pelo-menos-23-capitais-e-congresso-adia-votacao-de-pl-dos-apps/> acessado em 26/04/2026.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Forense, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Relação jurídica entre motorista de aplicativo e plataforma de transporte. Outubro/2023. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2023-out-07/barbosa-garcia-relacao-entre-motorista-plataforma/> acessado em 22/04/2026.

GIUSTINA, Nicole Schultz Della. *Gig economy* a promoção do trabalho decente pelo contrato intermitente. Londrina, PR: Thoth, 2024.

GROHMAN, R; Salvagni J. Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Serviço Social do Comércio – Administração Regional no Estado de São Paulo; 2023.

IBGE. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. Outubro/2024. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024> acessado em 22/04/2026.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. -- São Paulo: Blucher, 2020.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (organizadores); vários autores. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico] - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, [2022].

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo: Ed. Saraiva, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. - 39. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2023.

NAGAKAWA, Fernando; MINIGUINI, Manuela. Brasil é o maior mercado da Uber no mundo, diz CEO ao CNN Money. Março/2026. Disponível em

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/brasil-e-o-maior-mercado-da-uber-no-mundo-diz-ceo-ao-cnn-money/> acessado em 26/04/2026.

PIRES, Augusto Carlos do Carmo. Relação de trabalho dos motoristas de aplicativo o direito do trabalho na economia do compartilhamento. Monografia. UFRGs – Faculdade de Direito. Porto Alegre-RS, 2020.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). Economias do Compartilhamento e o Direito. Curitiba: Juruá, 2017. p. 21-40.

SENA, Victor. Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada. Julho/2020. Disponível em <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/> acessado em 23/04/2026.

SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017.

VIANA, Ana Letícia Arruda; ÁGUILA, Iara Marthos. As relações trabalhistas no âmbito dos aplicativos de prestação de serviço: a uberização do trabalho. Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca - v.6, n.1, dez. 2021. Disponível em <https://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/1235>. Acessado em 03/03/2026.

ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. Economias do compartilhamento e o direito. Curitiba: Juruá, 2017.