

A AUSÊNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL E A CONTROVÉRSIA SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

THE ABSENCE OF LABOR RIGHTS FOR APP-BASED DRIVERS IN BRAZIL AND THE CONTROVERSY OVER THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Sabrina de Albuquerque Montagneri¹

Matheus Pereira Lima²

MONTAGNERI, Sabrina de Albuquerque; LIMA, Matheus Pereira. **A ausência de direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos no Brasil e a controvérsia sobre o vínculo empregatício**. 24 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Direito – Centro Universitário UNINORTE, Rio Branco. 2026.

¹ Discente do 9º período do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte.

² Docente do Centro Universitário Uninorte. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade CERS. Advogado. Professor Universitário do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Uninorte de Rio Branco - AC.

RESUMO

Introdução. O aumento das plataformas digitais de transporte alterou as dinâmicas laborais no Brasil, principalmente com o crescimento da popularidade de aplicativos como Uber e 99. Apesar de esse modelo oferecer flexibilidade e possibilidades de ganho, também é destaque de debates importantes sobre a falta de direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho dos motoristas. Nesse cenário, as discussões jurídicas sobre a relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais tornam-se cada vez mais intensas. **Objetivo.** Diante disso, este trabalho visa investigar a falta de direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos no Brasil, além de abordar a discussão legal concernente ao reconhecimento do vínculo empregatício, levando em conta os princípios do Direito Trabalhista e as mudanças impulsionadas pela economia digital. **Metódo.** Utilizou-se uma abordagem de compreender e descrever, fundamentada em uma revisão de literatura, exame das normas trabalhistas brasileiras, as decisões judiciais recentes e interpretações doutrinárias sobre as relações de trabalho que envolvem plataformas digitais. **Resultados.** As conclusões revelam que a falta de regulamentação adequada está gerando uma insegurança jurídica e enfraquece a proteção social dos motoristas de aplicativos. Foi identificado que, mesmo que as empresas afirmem que os trabalhadores possuem autonomia, vários fatores na relação de trabalho como subordinação algorítmica, supervisionar as tarefas e a dependência financeira promovem discussões sobre a definição do vínculo empregatício. **Conclusão.** Em resumo, pode-se afirmar que o progresso das plataformas digitais tem uma demanda de atualização e melhoria das leis trabalhistas no Brasil, visando inovação tecnológica, o crescimento econômico e preservar os direitos essenciais dos trabalhadores. Uma regulamentação é imprescindível para assegurar a segurança legal, proporcionar condições adequadas de trabalho e garantir a efetividade dos princípios constitucionais relacionados à dignidade humana e à valorização.

Palavras-chave: trabalho; direito; empregatício; legislação trabalhista.

ABSTRACT

Introduction. The rise of digital transport platforms has altered labor dynamics in Brazil, especially with the growing popularity of apps such as Uber and 99. Although this model offers flexibility and earning possibilities, it is also the focus of important debates regarding the lack of labor rights and the precariousness of drivers' working conditions. In this scenario, legal discussions about the employment relationship between workers and digital platforms have become increasingly intense.

Objective. Given this context, this study aims to investigate the lack of labor rights for app drivers in Brazil, in addition to addressing the legal discussion concerning the recognition of the employment bond, taking into account the principles of Labor Law and the changes driven by the digital economy.

Method. A comprehensive and descriptive approach was used, based on a literature review, examination of Brazilian labor standards, recent judicial decisions, and doctrinal interpretations regarding labor relations involving digital platforms. **Results.** The findings reveal that the lack of adequate regulation is generating legal uncertainty and weakening the social protection of app drivers. It was identified that, even though companies claim workers have autonomy, several factors in the labor relationship such as algorithmic subordination, task supervision, and financial dependence fuel discussions about the definition of an employment bond.

Conclusion. In summary, it can be stated that the progress of digital platforms demands an update and improvement of labor laws in Brazil, aiming for technological innovation, economic growth, and the preservation of essential workers' rights. Regulation is essential to ensure legal certainty, provide adequate working conditions, and guarantee the effectiveness of constitutional principles related to human dignity and the valorization of labor.

Keywords: labor; law; employment bond; labor legislation.

INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas provocaram profundas alterações nas relações de trabalho e nos modelos tradicionais de prestação de serviços. Nesse contexto, o surgimento das plataformas digitais de transporte individual, como Uber, 99 e Lyft, inaugurou uma nova dinâmica econômica baseada na intermediação tecnológica entre usuários e motoristas, modificando significativamente a forma de mobilidade urbana e de inserção laboral no mercado contemporâneo.

A expansão dessas plataformas digitais trouxe consigo relevantes discussões jurídicas, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho, em razão da ausência de reconhecimento formal do vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas responsáveis pelos aplicativos. Embora as plataformas sustentem que os trabalhadores atuam de forma autônoma e independente, diversos elementos presentes na relação desenvolvida entre as partes têm despertado debates doutrinários e jurisprudenciais acerca da possível configuração dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com Wisniewski e Esposito (2016), o crescimento das plataformas digitais, impulsionado pelo avanço tecnológico e pela globalização econômica, evidenciou lacunas legislativas relacionadas à regulamentação dessas novas formas de trabalho. Tal cenário representa um dos grandes desafios enfrentados pelo ordenamento jurídico brasileiro contemporâneo, sobretudo diante da dificuldade de adequar institutos

tradicionais do Direito do Trabalho às novas relações laborais mediadas por tecnologia.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a controvérsia acerca do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais tem gerado decisões divergentes nos tribunais brasileiros. Enquanto alguns julgados reconhecem a existência de relação de emprego em razão da subordinação algorítmica, da pessoalidade, da habitualidade e da onerosidade, outros entendem que a autonomia do motorista descaracteriza o vínculo empregatício, mantendo a natureza civil da relação contratual.

O debate ganhou maior relevância após a promulgação da Lei nº 13.640/2018, que alterou a Lei nº 12.587/2012 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros intermediado por aplicativos. Apesar de representar um avanço normativo, a legislação não solucionou de forma definitiva a problemática relacionada aos direitos trabalhistas desses profissionais, permanecendo controvertida a definição jurídica da relação estabelecida entre motoristas e plataformas digitais.

Nesse contexto, surge o fenômeno denominado “uberização do trabalho”, expressão utilizada por estudiosos como Abílio (2017) e Kramer (2017) para descrever um novo modelo de organização laboral marcado pela flexibilização das relações de trabalho, pela utilização intensiva de tecnologias digitais e pela transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador. Embora as plataformas digitais sustentem a existência de autonomia e liberdade na prestação dos serviços, diversos estudiosos apontam a existência de precarização das condições laborais, caracterizada pela ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias, jornadas excessivas e insegurança econômica.

Diante dessa realidade, o presente trabalho tem como objetivo analisar a ausência de direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos no Brasil, bem como examinar a controvérsia jurídica relacionada ao reconhecimento do vínculo empregatício entre esses profissionais e as plataformas digitais. Busca-se investigar se os elementos presentes nessa relação são compatíveis com os requisitos legais da relação de emprego previstos na legislação trabalhista brasileira, além de analisar os impactos sociais e jurídicos decorrentes da chamada uberização do trabalho.

Para a realização da pesquisa, será utilizado o método dedutivo, mediante abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica, análise legislativa e estudo da jurisprudência nacional e internacional relacionada ao tema. A pesquisa fundamenta-se em doutrinas, artigos científicos, decisões judiciais e princípios constitucionais ligados à dignidade da pessoa humana, à valorização social do trabalho e à proteção do trabalhador.

1 O SURGIMENTO DOS APLICATIVOS DE TRANSPORTE NO BRASIL

Com o avanço da tecnologia e a consolidação da economia digital no início do século XXI, difundiu-se o modelo denominado economia de compartilhamento, estruturado na aproximação entre consumidores e prestadores de serviços por meio de plataformas digitais. Esse sistema possibilitou a oferta de serviços de maneira rápida, acessível e desburocratizada, promovendo alterações significativas nas relações econômicas e laborais contemporâneas.

Embora a expressão “economia compartilhada” remeta à ideia de cooperação e utilização coletiva de recursos, observa-se, na prática, a formação de um modelo

econômico voltado à obtenção de lucro mediante a intermediação tecnológica de serviços remunerados. Nesse cenário, surgiu a Uber Technologies Inc., fundada em 2009, na cidade de São Francisco, Califórnia, e posteriormente expandida para diversos países, incluindo o Brasil.

A Uber consiste em uma plataforma digital destinada à intermediação entre motoristas e usuários interessados em transporte individual remunerado. Por meio de sistemas de geolocalização e processamento algorítmico, a empresa conecta passageiros aos condutores cadastrados, estabelecendo valores, trajetos e critérios de funcionamento da plataforma.

A chegada da Uber ao Brasil ocorreu em 2014, inicialmente nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, expandindo-se rapidamente para outras capitais e centros urbanos. A ampla adesão da população ao serviço decorreu, principalmente, da praticidade, da redução de custos em comparação aos meios tradicionais de transporte e da facilidade proporcionada pelas plataformas digitais.

Paralelamente à expansão do serviço, observou-se o crescimento da chamada *gig economy*, expressão utilizada para designar formas flexíveis e temporárias de trabalho mediadas por plataformas digitais. No Brasil, esse fenômeno intensificou a substituição de vínculos formais de emprego por relações laborais marcadas pela informalidade e pela ausência de proteção trabalhista.

1.2 A SISTEMÁTICA DE FUNCIONAMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

O funcionamento dos aplicativos de transporte fundamenta-se em sistemas digitais que conectam usuários e motoristas por meio de algoritmos capazes de calcular distância, tempo estimado da viagem, demanda e preço das corridas. A plataforma estabelece critérios de

funcionamento, formas de remuneração e parâmetros de avaliação dos condutores, exercendo controle indireto sobre a prestação dos serviços.

O cadastro dos motoristas depende do preenchimento de requisitos previamente definidos pela empresa, incluindo documentação pessoal, regularidade do veículo, carteira nacional de habilitação e antecedentes criminais. Além disso, os motoristas permanecem submetidos a avaliações constantes realizadas pelos usuários, podendo sofrer penalidades ou até mesmo o desligamento da plataforma em razão de notas consideradas insuficientes.

Dessa forma, conforme Sarmiento: [...]

no modelo Uber, o passageiro tem acesso de antemão ao nome e à foto do motorista, sabe o modelo e placa do carro que o transportará, e pode visualizar as avaliações do condutor realizadas pelos passageiros anteriores, que são disponibilizados no aplicativo. Tem conhecimento também da rota que será seguida, além das estimativas do preço do serviço, do tempo de espera para chegada do veículo e da duração da viagem (Sarmiento, 2015, p.33).

Essa forma de gerenciamento digital tem sido amplamente debatida no campo jurídico, sobretudo em razão da chamada subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle indireto exercido pelas plataformas sobre a atividade desempenhada pelos motoristas. Ainda que as empresas sustentem a inexistência de vínculo empregatício, diversos estudiosos defendem que os mecanismos de avaliação, ranqueamento, definição de tarifas e possibilidade de bloqueio configuram formas contemporâneas de subordinação laboral.

2 A CHEGADA E OS IMPACTOS DA UBER NO BRASIL

A chegada da Uber ao Brasil ocorreu no ano de 2014, inicialmente nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, consideradas importantes centros econômicos e urbanos do país. Posteriormente, ainda no mesmo ano, a plataforma expandiu suas atividades para outras capitais, como Belo Horizonte e Brasília, impulsionada, sobretudo, pelo aumento da demanda por transporte durante o período da Copa do Mundo realizada no Brasil.

O crescimento da plataforma ocorreu de forma acelerada, consolidando o país como um dos principais mercados da empresa em nível mundial. A praticidade do serviço, associada ao menor custo em comparação aos meios tradicionais de transporte individual, contribuiu significativamente para a ampla adesão dos usuários. Além disso, a expansão tecnológica e a popularização dos smartphones favoreceram a difusão dos aplicativos de mobilidade urbana em diversas regiões brasileiras.

Dessa forma, conforme Silva: [...]

A chegada da Uber no Brasil é um exemplo prático das transformações do trabalho, haja vista que a empresa desembarcou no país em um momento de crise, onde a população procurava por meios de transporte mais rentáveis [...] aliado a isso, o alto desemprego fez com que muitos trabalhadores aderissem ao aplicativo (Silva, 2020).

A evolução territorial da Uber no Brasil demonstra a rápida disseminação do modelo de transporte intermediado por plataformas digitais, alcançando tanto grandes centros urbanos quanto municípios de menor porte. Nesse contexto, observa-se que a atuação da plataforma passou a impactar

diretamente não apenas o setor de transporte, mas também as relações de trabalho contemporâneas.

No âmbito jurídico, a expansão das plataformas digitais intensificou os debates acerca da configuração do vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas responsáveis pelos aplicativos. A relação de emprego, disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exige a presença simultânea de determinados requisitos essenciais, tradicionalmente compreendidos como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

A subordinação caracteriza-se pela existência de poder diretivo exercido pelo empregador sobre o trabalhador; a habitualidade refere-se à prestação contínua e não eventual dos serviços; a onerosidade consiste na contraprestação financeira pelo trabalho desempenhado; e a pessoalidade pressupõe que o serviço seja realizado pela própria pessoa contratada, sem livre possibilidade de substituição.

Uma vez presentes esses requisitos, configura-se a relação de emprego, surgindo direitos e deveres recíprocos entre empregado e empregador. Ao trabalhador são assegurados direitos fundamentais previstos na legislação trabalhista, como salário, férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), repouso semanal remunerado e proteção previdenciária. Em contrapartida, o empregador assume a responsabilidade de fornecer condições adequadas para a prestação do serviço, além de cumprir obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Entretanto, as plataformas digitais de transporte, especialmente a Uber, sustentam que os motoristas cadastrados atuam de forma autônoma, inexistindo vínculo

empregatício entre as partes. Sob essa perspectiva, a empresa afirma desempenhar apenas a função de intermediadora tecnológica, conectando usuários e motoristas por meio de aplicativo digital, sem exercer controle direto sobre a atividade desempenhada.

Tal entendimento, contudo, tem sido objeto de intensas controvérsias no âmbito doutrinário e jurisprudencial. Isso porque diversos estudiosos e decisões judiciais identificam a presença de mecanismos indiretos de controle exercidos pelas plataformas, especialmente por meio da chamada subordinação algorítmica, caracterizada pelo monitoramento constante das atividades, definição de tarifas, avaliações de desempenho e possibilidade de desligamento unilateral do motorista.

Além disso, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício implica a exclusão desses trabalhadores das garantias previstas no ordenamento jurídico trabalhista. Dessa forma, em situações de acidentes, doenças ou incapacidade laboral, os motoristas frequentemente permanecem sem proteção social adequada, assumindo integralmente os riscos decorrentes da atividade econômica exercida.

Dessa forma, conforme Pinheiro: [...]

O capital assevera sua lucratividade dispensando a necessidade de garantir direitos ao trabalhador, não fornece mais os meios de produção, não arca com os custos do seguro, da manutenção dos meios e instrumentos laborais. (Pinheiro, 2020).

Esse cenário evidencia uma nova forma de organização do trabalho marcada pela flexibilização das relações laborais e pela transferência dos riscos empresariais ao trabalhador, circunstância que tem despertado debates acerca da necessidade de atualização da

legislação trabalhista diante das transformações tecnológicas e das novas formas de prestação de serviços digitais.

3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO PILAR DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: APLICAÇÃO À REALIDADE DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

A dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos essenciais do Estado Democrático de Direito brasileiro, estando expressamente prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Tal princípio representa um dos pilares estruturantes da ordem constitucional, servindo como parâmetro interpretativo para a efetivação dos direitos fundamentais e para a proteção da pessoa humana em suas diversas dimensões sociais, econômicas e laborais.

Dessa forma, conforme José Afonso da Silva: [...]

O valor social do trabalho é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Significa que o trabalho é visto como um valor ético-social, e não apenas econômico, sendo a base de toda a ordem social e o meio de prover a subsistência própria e da família (Silva,2021).

A Constituição Federal de 1988, marcada pelo fortalecimento dos direitos sociais após o período autoritário, consolidou o compromisso estatal com a valorização do trabalho humano, a promoção da justiça social e a redução das desigualdades. Nesse contexto, os direitos trabalhistas passaram a ocupar posição de destaque no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente por meio do artigo 7º da Constituição, que estabelece garantias mínimas destinadas à proteção da dignidade do trabalhador.

O princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado o dever de assegurar condições mínimas para uma existência digna, o que inclui acesso ao trabalho decente, proteção social, segurança econômica e respeito aos direitos fundamentais nas relações laborais. Dessa forma, o trabalho não pode ser compreendido apenas como instrumento de subsistência, mas também como elemento indispensável para a inclusão social, realização pessoal e concretização da cidadania.

Entretanto, a expansão das plataformas digitais de transporte e entrega tem provocado relevantes discussões acerca da efetividade desses direitos fundamentais. Os trabalhadores de aplicativos, embora desempenhem atividades essenciais para o funcionamento da economia contemporânea, frequentemente exercem suas funções sem acesso às garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias remuneradas, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e proteção previdenciária.

A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os trabalhadores não implica, necessariamente, inexistência de controle ou subordinação. Ao contrário, observa-se a presença de sofisticados mecanismos de gerenciamento digital exercidos por meio de algoritmos capazes de monitorar, direcionar e fiscalizar a atividade desempenhada pelos motoristas e entregadores.

Nesse modelo de gestão, as plataformas estabelecem critérios relacionados à aceitação de corridas, definição de tarifas, distribuição de chamadas, avaliação de desempenho e até mesmo desligamento unilateral dos trabalhadores. Tal fenômeno passou a ser denominado pela doutrina como subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle

indireto exercido mediante instrumentos tecnológicos e sistemas automatizados.

Embora as empresas sustentem que os trabalhadores possuem liberdade para definir horários e locais de atuação, diversos estudiosos apontam que essa aparente autonomia é limitada pelas regras impostas pelas plataformas digitais. A necessidade de permanência constante online, a dependência econômica da atividade e o receio de bloqueios ou avaliações negativas acabam submetendo os trabalhadores a intensa pressão produtiva e instabilidade econômica.

Além disso, a ausência de proteção jurídica adequada transfere integralmente aos trabalhadores os riscos inerentes à atividade econômica. Em situações de acidentes, doenças, assaltos ou incapacidade temporária para o trabalho, muitos profissionais permanecem desamparados socialmente, sem garantia de renda ou assistência previdenciária suficiente.

Esse cenário evidencia uma forma contemporânea de precarização das relações de trabalho, marcada pela flexibilização de direitos historicamente conquistados e pela fragilização da proteção social do trabalhador. A chamada “uberização do trabalho” revela um modelo econômico fundamentado na maximização da produtividade e na redução de custos empresariais, frequentemente em detrimento da dignidade e da segurança dos profissionais envolvidos.

Diante disso, torna-se imprescindível refletir acerca da necessidade de atualização da legislação trabalhista e da atuação do Estado na proteção desses trabalhadores. O avanço tecnológico não pode servir como fundamento para o afastamento de direitos fundamentais nem para a legitimação de formas modernas de exploração laboral.

Portanto, a proteção da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais exige a construção de mecanismos jurídicos capazes de equilibrar inovação tecnológica, desenvolvimento econômico e efetivação dos direitos sociais. Somente por meio da atuação estatal e da adaptação do ordenamento jurídico às novas formas de trabalho será possível assegurar condições mínimas de proteção e justiça social aos trabalhadores de aplicativos no Brasil.

4 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL DOS DIREITOS NEGADOS AOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

O avanço tecnológico e a expansão das plataformas digitais deram origem a novas formas de organização do trabalho, especialmente no contexto da chamada *gig economy*, também conhecida como economia sob demanda. Nesse modelo, a prestação de serviços ocorre por intermédio de aplicativos digitais, que conectam consumidores e trabalhadores de maneira rápida e automatizada. No Brasil, plataformas como *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi* passaram a desempenhar papel relevante na mobilidade urbana e nos serviços de entrega, consolidando-se como importantes fontes de renda para milhões de trabalhadores.

Embora esse modelo seja frequentemente apresentado pelas empresas como símbolo de inovação, flexibilidade e autonomia profissional, diversos estudiosos apontam que as relações de trabalho desenvolvidas no âmbito das plataformas digitais têm contribuído para a intensificação da precarização laboral. Isso porque os trabalhadores, classificados como autônomos, permanecem

excluídos das garantias asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda que desempenhem atividades essenciais e contínuas.

A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício implica a supressão de direitos fundamentais historicamente conquistados pelos trabalhadores, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), repouso semanal remunerado, limitação de jornada e proteção previdenciária. Dessa forma, os profissionais vinculados às plataformas digitais assumem integralmente os riscos da atividade econômica, arcando com despesas relacionadas à manutenção do veículo, combustível, equipamentos de trabalho, tributos e eventuais prejuízos decorrentes da atividade exercida.

Além disso, a dinâmica de funcionamento das plataformas frequentemente conduz à realização de jornadas excessivas de trabalho, impulsionadas pela necessidade de ampliação da renda diante da ausência de remuneração fixa. Muitos trabalhadores permanecem conectados por longos períodos diários, submetendo-se a condições exaustivas de trabalho para alcançar ganhos mínimos capazes de assegurar sua subsistência.

Outro aspecto relevante refere-se ao controle exercido pelas plataformas digitais por meio da chamada gestão algorítmica. Embora inexista supervisão presencial tradicional, os aplicativos monitoram constantemente o desempenho dos trabalhadores mediante sistemas automatizados de avaliação, definição de tarifas, distribuição de chamadas e estabelecimento de metas de produtividade.

Esse modelo de gerenciamento digital possibilita, inclusive, a aplicação de penalidades e o bloqueio unilateral das contas dos trabalhadores em razão de avaliações

negativas, recusas frequentes de corridas ou descumprimento das diretrizes estabelecidas pela plataforma. Em muitos casos, tais medidas são adotadas sem transparência, contraditório ou possibilidade efetiva de defesa, gerando insegurança jurídica e vulnerabilidade econômica aos profissionais.

A doutrina contemporânea tem denominado esse fenômeno de subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle indireto exercido por sistemas tecnológicos capazes de direcionar e condicionar a prestação dos serviços. Embora as empresas sustentem a existência de autonomia dos trabalhadores, diversos estudiosos defendem que a liberdade conferida pelas plataformas é apenas aparente, uma vez que os motoristas e entregadores permanecem economicamente dependentes da atividade desempenhada.

Dessa forma, conforme Ana Virginia Moreira Gomes: [...]

A subordinação algorítmica manifesta-se no poder diretivo da plataforma, que, embora não se dê por ordens diretas e pessoais, ocorre através da programação do software, que estabelece preços, trajetos e critérios de avaliação que condicionam o comportamento do trabalhador (2020).

Além da precarização jurídica e econômica, os trabalhadores de aplicativos encontram-se expostos a riscos permanentes relacionados à violência urbana e à insegurança no exercício da atividade profissional. Motoristas e entregadores frequentemente enfrentam situações de assaltos, acidentes de trânsito e agressões físicas, sem dispor de proteção securitária adequada ou assistência institucional suficiente.

Em situações de incapacidade temporária, invalidez ou morte do trabalhador, a ausência de proteção previdenciária e trabalhista adequada acaba transferindo

integralmente os impactos sociais e econômicos aos próprios profissionais e às suas famílias. Tal realidade evidencia a fragilidade da proteção jurídica conferida aos trabalhadores inseridos nas novas formas de organização do trabalho digital.

Dessa forma, conforme Ricardo Antunes: [...]"

O que temos é o 'proletariado digital', que em caso de acidente ou morte, é substituído instantaneamente por outro no aplicativo. Para a empresa, o trabalhador é um custo variável; para a família, a perda é absoluta e sem amparo estatal ou corporativo (2018).

Diante desse cenário, torna-se indispensável refletir acerca da necessidade de atualização do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, a fim de compatibilizar os avanços tecnológicos com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. O progresso tecnológico não pode servir como justificativa para a flexibilização irrestrita de direitos sociais nem para a legitimação de formas contemporâneas de exploração laboral.

4.1 A CONTROVÉRSIA JURÍDICA SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NACIONAL E INTERNACIONAL

A configuração jurídica das relações de trabalho desenvolvidas por intermédio de plataformas digitais representa um dos temas mais complexos e controversos do Direito do Trabalho contemporâneo. O crescimento exponencial de aplicativos de transporte e entrega, como *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi*, passou a desafiar os modelos tradicionais de relação empregatícia previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exigindo novas interpretações jurídicas compatíveis com as transformações tecnológicas e econômicas da sociedade contemporânea.

A principal controvérsia consiste na análise da presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente no que se refere à subordinação jurídica. As plataformas digitais sustentam que os trabalhadores cadastrados atuam como parceiros autônomos, inexistindo vínculo empregatício entre as partes. Segundo esse entendimento, motoristas e entregadores possuem liberdade para definir horários, locais de atuação e tempo de conexão à plataforma, circunstâncias que afastariam a configuração da subordinação.

Esse posicionamento tem sido adotado por parte significativa da jurisprudência brasileira. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por exemplo, afastou o reconhecimento do vínculo empregatício ao entender inexistente o requisito da pessoalidade, sob o fundamento de que outro motorista cadastrado poderia utilizar o veículo vinculado à plataforma. Além disso, concluiu que as orientações fornecidas pela empresa não seriam suficientes para caracterizar subordinação jurídica, adotando interpretação restritiva dos requisitos da relação de emprego.

Em igual sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região decidiu pela inexistência de vínculo empregatício ao considerar que a liberdade do motorista para permanecer online ou offline afastaria a subordinação necessária à configuração da relação de emprego. O entendimento adotado sustentou que a plataforma presta serviços tecnológicos aos motoristas, e não o contrário.

O Superior Tribunal de Justiça também enfrentou a temática ao julgar o Conflito de Competência nº 164.544, entendendo que a relação estabelecida entre motorista e plataforma possui natureza civil, e não trabalhista. Na ocasião, o STJ afirmou que os motoristas atuariam como trabalhadores autônomos ou empreendedores individuais,

inexistindo os elementos caracterizadores da relação empregatícia.

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Agravo em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, concluiu que a ampla flexibilidade conferida aos motoristas seria incompatível com a relação de emprego. A 5ª Turma do TST destacou que a possibilidade de o trabalhador permanecer offline sem limitação de tempo demonstraria autonomia suficiente para afastar a subordinação jurídica.

Entretanto, parcela significativa da doutrina e da jurisprudência tem sustentado entendimento diverso, reconhecendo a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego nas atividades desenvolvidas por trabalhadores de aplicativos. Nessa perspectiva, argumenta-se que a autonomia alegada pelas plataformas é apenas aparente, uma vez que os profissionais permanecem submetidos a mecanismos indiretos de controle exercidos pelos sistemas digitais.

A denominada subordinação algorítmica constitui um dos principais fundamentos utilizados para o reconhecimento do vínculo empregatício. Por meio de algoritmos e sistemas automatizados, as plataformas controlam a distribuição de corridas, definem tarifas, monitoram o desempenho dos trabalhadores e estabelecem critérios de produtividade e avaliação. Além disso, a recusa frequente de chamadas, o cancelamento de corridas e avaliações negativas podem resultar em punições, bloqueios temporários ou até mesmo no desligamento definitivo da plataforma.

Embora esse controle não ocorra de maneira presencial ou tradicional, observa-se a existência de efetivo direcionamento da atividade laboral, circunstância que aproxima a relação das formas contemporâneas de

subordinação previstas no Direito do Trabalho. Nesse contexto, diversos tribunais trabalhistas brasileiros passaram a reconhecer a existência de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais.

Destaca-se, nesse sentido, decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que reconheceu a relação empregatícia entre motorista e Uber ao concluir que a empresa exerce efetivo poder diretivo e disciplinar sobre os trabalhadores por meio de avaliações, imposição de regras operacionais, definição unilateral de tarifas e possibilidade de desligamento da plataforma. Para o tribunal, a aparente autonomia conferida aos motoristas não descaracteriza a relação de emprego quando presentes os demais requisitos legais.

Além disso, decisões mais recentes também vêm reconhecendo a presença da subordinação jurídica em razão dos mecanismos tecnológicos de controle exercidos pelas plataformas digitais. Em sentença proferida pela 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, reconheceu-se a existência de vínculo empregatício em razão do sistema de avaliações, exigência de nota mínima, monitoramento constante e possibilidade de bloqueio unilateral do trabalhador.

No âmbito internacional, diversos países passaram a enfrentar discussões semelhantes relacionadas à proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais. Destaca-se a decisão da Corte de Cassação francesa, que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motorista e Uber ao concluir que a plataforma exerce controle sobre tarifas, rotas, condições de prestação do serviço e aplicação de penalidades. Segundo a Corte, a liberdade de horários não seria suficiente para afastar a configuração da subordinação jurídica.

Além da França, países como Espanha e Reino Unido passaram a adotar medidas destinadas à ampliação da proteção jurídica dos trabalhadores vinculados às plataformas digitais. A Espanha, por exemplo, instituiu a denominada Lei dos *Riders*, reconhecendo direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativos e impondo maior transparência quanto ao funcionamento dos algoritmos utilizados pelas plataformas.

Esse movimento demonstra a crescente preocupação internacional com os impactos sociais decorrentes da chamada uberização do trabalho, especialmente diante da expansão de relações laborais marcadas pela informalidade, insegurança econômica e fragilidade da proteção social.

A ausência de regulamentação específica no Brasil contribui para a manutenção de um cenário de insegurança jurídica, afetando trabalhadores, empresas e o próprio Estado. Atualmente, tramitam no Congresso Nacional propostas legislativas destinadas à criação de um regime jurídico específico para trabalhadores de aplicativos, buscando assegurar direitos mínimos relacionados à previdência social, proteção contra acidentes e garantias remuneratórias. Entretanto, tais propostas ainda enfrentam resistência por parte das empresas de tecnologia e divergências entre representantes sindicais e associações de trabalhadores, sobretudo quanto ao reconhecimento formal do vínculo empregatício.

Além da dimensão estritamente jurídica, a controvérsia envolve relevantes aspectos sociais, econômicos e constitucionais. A manutenção de um modelo econômico baseado na exclusão de direitos trabalhistas e previdenciários contraria princípios fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, especialmente a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e a justiça social.

A dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, exige que o exercício da atividade econômica observe limites destinados à preservação das condições mínimas de existência digna do trabalhador. Nesse sentido, a flexibilização excessiva das relações laborais e a ausência de garantias fundamentais acabam submetendo os trabalhadores de aplicativos a situações de vulnerabilidade social, insegurança econômica e precarização do trabalho.

Conforme lecionam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2009), a dignidade da pessoa humana apresenta dupla dimensão: atua como instrumento de proteção do indivíduo contra abusos praticados pelo Estado ou por particulares e, simultaneamente, impõe o dever de tratamento igualitário entre os próprios indivíduos. Dessa forma, a ausência de proteção jurídica adequada aos trabalhadores de aplicativos representa não apenas omissão estatal, mas também afronta aos valores constitucionais relacionados à igualdade material e à justiça social.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível a construção de mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar inovação tecnológica, desenvolvimento econômico e proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. O avanço tecnológico não pode servir como justificativa para a supressão de direitos historicamente conquistados, tampouco para legitimar formas contemporâneas de exploração laboral.

Portanto, a regulamentação das relações de trabalho nas plataformas digitais revela-se medida indispensável para assegurar proteção jurídica adequada aos trabalhadores, promover segurança jurídica e garantir a efetividade dos princípios constitucionais que orientam o ordenamento jurídico brasileiro.

5 PERSPECTIVAS DE REGULAMENTAÇÃO E DESAFIOS LEGISLATIVOS

O avanço das plataformas digitais de transporte e entrega evidenciou a insuficiência dos modelos tradicionais de regulamentação das relações de trabalho diante das novas formas de organização produtiva impulsionadas pela tecnologia. A ausência de legislação específica capaz de disciplinar adequadamente a atividade desempenhada por motoristas e entregadores de aplicativos tem contribuído para a manutenção de um cenário de insegurança jurídica, marcado pela divergência jurisprudencial e pela fragilidade da proteção social conferida a esses trabalhadores.

Nesse contexto, o debate acerca da regulamentação do trabalho em plataformas digitais passou a ocupar posição de destaque no cenário jurídico, político e social brasileiro. A principal controvérsia reside na dificuldade de compatibilizar a flexibilidade característica das novas formas de trabalho digital com a necessidade de assegurar direitos fundamentais mínimos aos trabalhadores envolvidos nessa atividade.

As empresas responsáveis pelas plataformas digitais defendem a manutenção de um modelo baseado na autonomia dos trabalhadores, sustentando que a excessiva intervenção estatal poderia comprometer a inovação tecnológica, reduzir oportunidades de renda e inviabilizar economicamente o funcionamento das plataformas. Sob essa perspectiva, argumenta-se que os motoristas e entregadores valorizam a liberdade de horários e a flexibilidade proporcionada pelos aplicativos, características incompatíveis com o modelo tradicional de vínculo empregatício previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por outro lado, entidades sindicais, estudiosos do Direito do Trabalho e movimentos sociais sustentam que a ausência de regulamentação específica favorece a precarização das relações laborais e a supressão de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores. Argumenta-se que a classificação dos profissionais como autônomos transfere integralmente aos trabalhadores os riscos da atividade econômica, afastando garantias fundamentais relacionadas à proteção previdenciária, limitação de jornada, remuneração mínima e segurança no trabalho.

Diante dessa realidade, diversas propostas legislativas vêm sendo discutidas no Congresso Nacional com o objetivo de estabelecer parâmetros jurídicos mínimos para o funcionamento das plataformas digitais e para a proteção dos trabalhadores vinculados a esses aplicativos. Entre as iniciativas mais relevantes, destaca-se o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que propõe a criação de um regime jurídico específico para motoristas de aplicativos.

Dessa forma, conforme Ministro Alexandre de Moraes (STF - Contexto de decisões sobre o tema): [...]

A diversidade de decisões judiciais sobre o vínculo entre motoristas e aplicativos gera uma insegurança jurídica que prejudica tanto o investimento econômico quanto a proteção do trabalhador. A intervenção legislativa é o caminho adequado para pacificar a matéria (2023).

A proposta busca assegurar determinados direitos sociais aos trabalhadores, incluindo contribuição previdenciária obrigatória, remuneração mínima proporcional ao tempo efetivamente trabalhado, limitação da jornada diária, transparência nos critérios algorítmicos utilizados pelas plataformas e proteção em casos de acidentes ocorridos durante a prestação do serviço. Além

disso, o projeto prevê mecanismos voltados à ampliação da segurança jurídica nas relações estabelecidas entre trabalhadores e empresas de tecnologia.

Entretanto, a construção de um modelo regulatório adequado enfrenta relevantes desafios jurídicos, econômicos e políticos. Um dos principais obstáculos consiste justamente na definição da natureza jurídica da relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais. Parte da doutrina defende o reconhecimento pleno do vínculo empregatício, mediante aplicação integral da legislação trabalhista tradicional. Outra corrente sustenta a necessidade de criação de categoria intermediária, capaz de assegurar proteção social mínima sem descaracterizar completamente a flexibilidade inerente ao trabalho em plataformas digitais.

No âmbito internacional, observa-se a adoção de diferentes modelos regulatórios destinados ao enfrentamento da problemática. A Espanha, por exemplo, instituiu a chamada *Lei dos Riders*”, reconhecendo direitos trabalhistas aos entregadores vinculados às plataformas digitais e impondo deveres de transparência quanto aos algoritmos utilizados pelas empresas. No Reino Unido, a Suprema Corte reconheceu a condição de *workers* aos motoristas da *Uber*, assegurando determinados direitos trabalhistas sem, contudo, equipará-los integralmente aos empregados tradicionais.

Nos Estados Unidos, especialmente no estado da Califórnia, o debate também se intensificou após a edição da *Assembly Bill* nº 5 (AB-5), legislação destinada a ampliar o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Posteriormente, contudo, a aprovação da *Proposition* 22 flexibilizou parte dessas regras, criando regime específico aplicável aos motoristas de aplicativos. Essas experiências internacionais demonstram que não existe modelo único de regulamentação, sendo necessária a

construção de soluções compatíveis com as particularidades econômicas, sociais e jurídicas de cada país.

Outro desafio relevante refere-se à necessidade de transparência no funcionamento dos algoritmos utilizados pelas plataformas digitais. Atualmente, grande parte das decisões relacionadas à distribuição de corridas, cálculo de tarifas, avaliações e bloqueios de trabalhadores ocorre de forma automatizada e sem critérios claramente divulgados aos profissionais. Tal circunstância intensifica a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificulta o exercício do contraditório e da ampla defesa em casos de punições ou desligamentos.

A chamada gestão algorítmica tornou-se elemento central das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, razão pela qual diversos estudiosos defendem a necessidade de regulamentação específica voltada à proteção de dados, transparência tecnológica e limitação do controle automatizado exercido pelas empresas.

Além disso, a regulamentação do trabalho em plataformas digitais deve observar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, previstos na Constituição Federal de 1988. O desenvolvimento tecnológico e econômico não pode ocorrer em detrimento da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de aprofundamento das desigualdades sociais e da precarização das relações laborais.

A ausência de proteção adequada aos trabalhadores de aplicativos revela a necessidade de atualização do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro diante das profundas transformações provocadas pela economia digital. O modelo clássico de subordinação previsto na CLT, concebido em contexto histórico distinto, mostra-se

insuficiente para enfrentar as novas formas de controle exercidas pelas plataformas digitais por meio de mecanismos tecnológicos e algoritmos automatizados.

Dessa forma, torna-se indispensável a construção de soluções legislativas capazes de equilibrar inovação tecnológica, desenvolvimento econômico e proteção social do trabalhador. A regulamentação das plataformas digitais não deve ser compreendida como obstáculo ao avanço tecnológico, mas como instrumento necessário para assegurar condições dignas de trabalho, segurança jurídica e efetividade dos direitos fundamentais no contexto da economia digital contemporânea.

Portanto, o enfrentamento dos desafios relacionados à regulamentação do trabalho em plataformas digitais exige atuação conjunta do Poder Legislativo, do Poder Judiciário, da sociedade civil e das próprias empresas de tecnologia, a fim de construir modelo jurídico capaz de conciliar modernização econômica e proteção da dignidade humana nas relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo possibilitou examinar a realidade dos motoristas de aplicativos no Brasil, demonstrando que o aumento das plataformas digitais instaurou um modelo de organização do trabalho que põe em causa os exemplos a ser seguidos tradicionais do Direito do Trabalho. Neste estudo, indicou que a denominada "uberização" vai além de uma mera inovação tecnológica, Verificou-se que a organização laboral proposta por essas empresas rompe com os modelos tradicionais de proteção ao empregado.

A investigação evidenciou que a chamada "uberização" promove uma flexibilização das relações

laborais que, na prática, resulta na transferência total dos riscos econômicos ao trabalhador. Sem o reconhecimento do vínculo de emprego, motoristas e entregadores permanecem à margem das garantias fundamentais — como férias, 13º salário e segurança previdenciária — enfrentando sozinhos as consequências de acidentes, enfermidades e da violência urbana.

Ficou clara a urgência de uma atualização do ordenamento jurídico brasileiro. A inovação e o desenvolvimento econômico são essenciais, contudo, não podem prosperar à custa da dignidade humana e do retrocesso social. A segurança jurídica e a justiça social para essa nova categoria de trabalhadores dependem de uma regulamentação que harmonize o progresso digital com o respeito inegociável aos direitos sociais conquistados historicamente.

Por fim, reforça que o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho, são pilares da Constituição Federal de 1988, devem orientar qualquer tentativa de regulamentação. Iniciativas legislativas, como o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, representam um passo necessário para garantir um patamar mínimo de civilidade e proteção social.

REFERÊNCIAS

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901> Acesso em:

13 jun. 2024.

» <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>

BAZANI, Adamo. Mais de 60% dos usuários dos aplicativos vieram do transporte público e preço está entre os principais motivos da troca. *Diário do Transporte*, 30 jan. 2020. Disponível em: <https://diariodotransporte.com.br/2020/01/30/mais-de-60-dos-usuarios-dos-aplicativos-vieram-do-transporte-publico-e-preco-esta-entre-os-principais-motivos-da-troca/>. Acesso em: 7 fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 64.359**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, 2023. (Citação adaptada do entendimento predominante nas recentes decisões da Suprema Corte).

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: assédio eleitoral. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 10 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 10 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 19 jul. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm. Acesso em: 10 jul. 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 16 mar. 2025.

DIÓGENES, J. (2016, outubro 18). Uber cresce 10 vezes e já tem 50 mil Motoristas no Brasil. **Estadão**. Recuperado em 14 janeiro, 2017, de <http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/noticia/2016/10/uber-cresce-10-vezes-e-ja-tem50-mil-motoristas-nobrasil-7831620.html>.

DRUCK, G. (2002). **Flexibilização e precarização**: formas contemporâneas de dominação do trabalho. Caderno CRH, 15(37), 11-22.

FRANCO, T., DRUCK, G., & SELIGMANN-SILVA, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 35(122), 229-248.

GOMES, Ana Virginia Moreira. O trabalho controlado por plataformas digitais e o Direito do Trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 86, n. 2, 2020.

LAZZARESCHI, N. (2015). Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, 1(13), 63-82.

MENESES, I. C. Gestão de crise: estudo de caso do aplicativo UBER no Rio de Janeiro. 2015. TCC (Graduação em Comunicação Social) - Faculdades Integradas Hélio Alonso, Rio de Janeiro, 2015.

PINHEIRO, N. A. M.; SILVEIRA, R. M. C. F.; BAZZO, W. A. Ciência, tecnologia e sociedade: a relevância do enfoque CTS para o contexto do ensino médio. **Ciência & Educação**, Bauru, v. 13, p. 71-84, 2007.

MONTENEGRO, D. M. (2008, maio). **Desemprego, informalidade e precarização do trabalho no Brasil contemporâneo**: ensaio sobre uma tragédia anunciada. Anais do Seminário do Trabalho, São Paulo, SP, Brasil, 6.

MUNHOZ, Fernando Martins da Conceição. Turbulências trabalhistas na era da Uberização: O debate sobre o vínculo empregatício na UBER em uma análise jurisprudencial. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. e1081, 2024. DOI: 10.23900/2359-1552v13n2-331-2024. Disponível em: <https://journalppc.com/RPPC/article/view/1081>. Acesso em: 12 maio. 2025.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho** da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 163-184, jan. 2023. Semestral. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/89133/revista-107-1-163-184%5B1%5D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 maio 2025.

PINHEIRO, S. S. M. Uberização: a precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. **Revista Serviço Social & Debate**, 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2021.

SILVA, P. V. C. O impacto da uberização no mundo do trabalho. **Revista Terra & Cultura**, v. 20, n. 39, 2020.

SILVEIRA, Daniel. Desigualdade de renda cresce no Nordeste e diminui nas demais regiões, aponta IBGE. **G1**, Rio de Janeiro, 6 maio 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/05/06/desigualdade-de-renda-cresce-no-nordeste-e-diminui-nas-demais-regioes-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 10 jul. 2026.

SOUSA, S. **Estudo das propriedades e robustez da rede de transporte público de São Paulo.** Dissertação (Mestrado em Ciências) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014.