Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.03, 2024
ISSN 2178-6925

(IM)POSSIBILIDADE JURÍDICA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS RESPONSÁVEIS PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS

THE LEGAL (IM)POSSIBILITY OF RECOGNIZING THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN APP WORKERS AND THE COMPANIES RESPONSIBLE FOR DIGITAL PLATFORMS

Vinícius Sena de Oliveira
Graduando em Direito, Faculdade Alfa Unipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: vinicius_sena1@outlook.com

Alex Soares de Barbuda
Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional; Especialista em Direito do Trabalho e Direito Público; Graduado em Direito pela Fundação Educacional Nordeste Mineiro; Advogado; Professor de Direito da Faculdade Alfa Unipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: alexbarbuda@gmail.com

Resumo

O progresso tecnológico tem provocado uma transformação profunda na sociedade em uma variedade de áreas, incluindo o social, cultural e político. Por conseguinte, isso também reflete no contexto do trabalho, pois empresas de todos os tamanhos, desde as menores até as maiores, estão adotando a tecnologia para otimizar seus serviços. Nesse contexto, cita-se as plataformas digitais de transporte, as quais representaram uma revolução na forma como as pessoas se deslocam pelas cidades ou recebem alimentos no conforto de suas residências, desencadeando impactos significativos tanto para a sociedade quanto para os trabalhadores. Essa transformação no cenário laboral trouxe consigo uma série de desafios e questionamentos, entre os quais se destaca a questão da relação de trabalho entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais. Diante disso, este artigo científico tem a finalidade de discorrer sobre a viabilidade do reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e entregadores de aplicativos e as empresas responsáveis pela intermediação com os clientes. Para tanto, torna-se fundamental realizar uma abordagem sobre a relação de trabalho e relação de emprego, discorrer sobre a tecnologia nas relações de trabalho, descrever as plataformas digitais de transporte por aplicativos, e desempenhar uma análise doutrinária e jurisprudencial acerca do objeto de estudo. A justificativa para a escolha do tema reside na importância de se estabelecer critérios claros para a classificação desses profissionais, uma vez que isso impacta diretamente os direitos e as proteções concedidas a eles, sendo fundamental para a evolução do Direito do Trabalho em um cenário marcado pela constante inovação tecnológica e pelas transformações no mundo laboral. O estudo consiste em uma pesquisa qualitativa, tendo como fundamento um método de abordagem de cunho dialético, enquanto as técnicas de pesquisa se limitam à revisão bibliográfica e à análise de argumentos jurisprudenciais.

Palavras-chave: Progresso Tecnológico; Plataformas Digitais de Transporte; Trabalhadores de Aplicativos; Relação de Trabalho; Vínculo de Emprego.

Abstract

Technological progress has caused a profound transformation in society in various areas, including social, cultural, and political aspects. Consequently, this is also reflected in the context of work, as companies of all sizes, from the smallest to the largest, are adopting technology to optimize their services. In this context, digital transport platforms are cited, which have revolutionized how people move around cities or receive food in the comfort of their homes, triggering significant impacts on both society and workers. This transformation in the labor landscape has brought a series of challenges and questions, among which the issue of the employment relationship between app-based workers and the companies responsible for digital platform intermediation stands out. Therefore, this scientific article aims to discuss the feasibility of recognizing the employment relationship between drivers and delivery personnel working for app-based companies and the companies responsible for mediating with customers. To do so, it is essential to address the employment relationship and the technology in labor relations, describe digital transport platforms for apps, and conduct a doctrinal and jurisprudential analysis of the study subject. The justification for the choice of the topic lies in the importance of establishing clear criteria for the classification of these professionals, as this directly impacts the rights and protections granted to them, being essential for the evolution of Labor Law in a scenario marked by constant technological innovation and changes in the labor world. The study is a qualitative research, based on a dialectical approach method, with research techniques limited to bibliographical review and analysis of jurisprudential arguments.

Keywords: Technological Progress; Digital Transport Platforms; App-Based Workers; Employment Relationship; Employment Bond.

1. Introdução

Nos últimos anos, a crescente popularidade dos aplicativos de transporte privado de pessoas e entrega de alimentos tem revolucionado o mercado de trabalho, criando uma nova categoria de profissionais conhecidos como motoristas de aplicativo e entregadores. Contudo, essa transformação no cenário laboral trouxe consigo uma série de desafios e questionamentos, entre os quais se destaca a questão da relação de trabalho entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais.

A problemática em torno desse tema é complexa e multifacetada, tendo em vista que, de um lado, as empresas alegam que os motoristas e entregadores são autônomos, não configurando um vínculo empregatício, inexistindo custos trabalhistas e previdenciários. Por outro lado, os trabalhadores argumentam que, devido à dependência econômica das plataformas e à subordinação, devem ser reconhecidos como empregados, garantindo-lhes direitos trabalhistas e previdenciários.

Nesse sentido, tem-se a seguinte pergunta problema que orientará o presente estudo: sob o atual arcabouço jurídico, seria possível o reconhecimento do vínculo de

emprego entre os trabalhadores de aplicativos no setor de transporte privado de pessoas e entrega de alimentos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais?

Sendo assim, pretende-se como objetivo geral analisar a viabilidade do reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e entregadores de aplicativos e as empresas responsáveis pela intermediação com os clientes. Para tanto, torna-se fundamental realizar uma abordagem sobre a relação de trabalho e relação de emprego, discorrer sobre a tecnologia nas relações de trabalho, descrever as plataformas digitais de transporte por aplicativos, e desempenhar uma análise doutrinária e jurisprudencial acerca do objeto de estudo.

A relevância deste estudo reside na importância de se estabelecer critérios claros para a classificação desses profissionais, uma vez que isso impacta diretamente os direitos e as proteções concedidas a eles. Ademais, a discussão da temática em questão é fundamental para a evolução do Direito do Trabalho em um cenário marcado pela constante inovação tecnológica e pelas transformações no mundo laboral.

Por fim, registra-se que o presente estudo consiste em uma pesquisa qualitativa, tendo como fundamento um método de abordagem de cunho dialético, haja vista a existência de uma contraposição de ideias. No que diz respeito às técnicas de pesquisa adotadas para fins de coleta e análise de dados, o estudo se limita à revisão bibliográfica, reunindo-se as principais obras inerentes ao assunto, além da análise de argumentos jurisprudenciais.

2. Revisão Bibliográfica

2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

A relação de trabalho pode ser definida como toda relação jurídica marcada por apresentar sua prestação essencial baseada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Ela corresponde a toda e qualquer forma de contratação do esforço humano, que esteja em conformidade com o ordenamento jurídico em vigor. É válido salientar que a forma de contratação cabível entre os particulares seria tanto a explicitamente prevista como a desautorizada por lei (ROMAR, 2022).

Embora haja uma relativa homogeneidade da doutrina clássica quanto ao conceito de relação de trabalho, é indiscutível que, mediante a alteração da redação do artigo 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988, através da Emenda Constitucional nº 45/2004, surgiram várias controvérsias sobre o alcance de tal conceito (RESENDE, 2023).

Reitera-se que a relação de trabalho possui caráter genérico, referindo-se a toda modalidade de contratação de trabalho humano que esteja dentro dos padrões admissíveis. Nesse contexto, a expressão englobaria formas de trabalho como o autônomo, avulso, estagiário, eventual, institucional, voluntário, cooperativo, e inclusive, a relação de emprego (DELGADO, 2019).

Posto isto, cumpre destacar que os critérios para a caracterização da relação de emprego passam necessariamente pela exposição dos conceitos de empregador e empregado, os quais se encontram presentes nos artigos 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943):

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
> [...]
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Os pressupostos ensejadores da relação de emprego são legais e cumulativos, sendo que a ausência de apenas um requisito afasta a configuração do vínculo de emprego. Com base na inteligência dos aludidos dispositivos legais do diploma trabalhista, observa-se a existência de cinco requisitos: 1) pessoa física; 2) pessoalidade; 3) habitualidade; 4) onerosidade; 5) subordinação (CORREIA, 2018).

Logo, o primeiro pressuposto para a caracterização do vínculo empregatício é a existência da exploração da energia do trabalho humano. Por essa razão, apenas a pessoa física pode ser empregada, ao passo que a pessoa jurídica, em nenhuma hipótese, pode figurar como empregada (GARCIA, 2023).

Insta mencionar que a relação de emprego é marcada pelo caráter *intuitu personae* do emprego em relação ao empregador. Assim, a pessoalidade implica que o trabalho deve ser executado de forma pessoal e intransferível pelo empregado, não podendo o

mesmo ser substituído por outro sem a concordância do empregador. Todavia, é preciso deixar claro que existem hipóteses excepcionais em que haverá a possibilidade de substituição, e ainda assim com a anuência do empregador (RENZETTI, 2021).

Quanto à habitualidade, também denominada de “não eventualidade”, significa que o empregado é contratado para prestar serviços habituais, realizando as atividades normais da empresa. A relação de emprego não se baseia em um único projeto ou tarefa, mas em um compromisso de longo prazo, envolvendo um contrato de trabalho com um período de tempo indefinido ou indeterminado (CISNEIROS, 2018).

A onerosidade refere-se ao fato de que o empregado recebe uma compensação financeira em troca do trabalho realizado. Esse requisito está relacionado ao salário, representando a principal obrigação por parte do empregador e o principal direito do empregado (LEITE, 2022).

A subordinação é talvez o pressuposto mais importante na caracterização da relação de emprego, indicando que o empregado está sujeito à autoridade e ao controle do empregador em relação a como o trabalho é realizado. Em outras palavras, o empregador pode dar instruções, estabelecer metas e determinar horários de trabalho (CALVO, 2023).

Dessa forma, verifica-se que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. A expressão relação de trabalho traduz uma definição mais ampla, um gênero, que abrange inúmeras espécies, enquanto a relação de emprego se trata de uma espécie de relação de trabalho com a presença dos pressupostos caracterizadores supracitados (PEREIRA, 2015).

2.2 Tecnologia e trabalho

O progresso tecnológico tem provocado uma transformação profunda na sociedade em uma variedade de áreas, incluindo o social, cultural e político. Por conseguinte, isso também reflete no contexto do trabalho, pois empresas de todos os tamanhos, desde as menores até as maiores, estão adotando a tecnologia para otimizar a produção de seus produtos e serviços e, sobretudo, impulsionar o crescimento do seu capital financeiro (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2017).

Segundo Oliveira M., Oliveira R. e Mota afirmam:

> É certo que a tecnologia vem sofrendo grandes mudanças nos últimos anos, notamos grandes inovações e descobertas na área tecnológica que vem transformando o modo de vida das pessoas e de toda a sociedade. Ela tem modificando a forma como produzimos e trabalhamos (OLIVEIRA, M.; OLIVEIRA, R.; MOTA, 2022, p. 251).

Portanto, a temática das infiltrações tecnológicas nas relações de trabalho é um tópico de grande relevância no cenário atual, à medida que a tecnologia continua a desempenhar um papel cada vez mais significativo em como as pessoas trabalham, se comunicam e interagem no ambiente profissional (NEPOMUCENO, 2020).

De acordo com Ferreira:

> Os efeitos das interdependências e complementaridades entre as novas tecnologias e a organização do trabalho são cada vez mais visíveis nas sociedades contemporâneas, nomeadamente nas sociedades capitalistas desenvolvidas. Tendencialmente, esse processo assume uma visibilidade estruturante não somente ao nível da divisão do trabalho, da estrutura hierárquica da autoridade formal, do processo de tomada de decisão e do processo de liderança, como também nas qualificações e perfis profissionais do fator de produção trabalho (FERREIRA, 2000, p. 91).

Destaca-se que os avanços no âmbito tecnológico possibilitam uma ampla variedade de mudanças nos meios de produção. Dentro desse cenário, novas configurações de trabalho emergem e se difundem. A modernização viabiliza o desenvolvimento de novos modelos de organização do trabalho, exercendo uma profunda influência sobre as relações tradicionais. Esse fenômeno também se reflete nos aplicativos, que são programas destinados a dispositivos móveis, como *notebooks*, *smartphones* ou *tablets*, e são direcionados para a prestação de serviços eletrônicos e mobilidade urbana (ALMEIDA; BARROS, 2021).

O fenômeno conhecido como capitalismo de plataforma é uma tendência contemporânea em rápido crescimento. Sua evolução, impulsionada em grande parte pelas inovações tecnológicas, está promovendo o surgimento de novas atividades e uma reorganização significativa nos setores de produção e trabalho. Como resultado, esse modelo está moldando de forma inovadora as relações entre trabalhadores e empresas (KALIL, 2020).

Por fim, é imperioso mencionar que, com relação ao progresso tecnológico no ambiente de trabalho, a literatura apresenta consideráveis divergências de opinião. Um segmento aponta para a potencial elevação substancial da taxa de desemprego, ao passo que outra corrente de pensamento acredita na capacidade de gerar uma quantidade significativa de novas oportunidades de emprego. Contudo, é plausível inferir que existe a possibilidade de um ponto de equilíbrio entre essas perspectivas (CHICOLI, 2019).

2.3 Plataformas digitais de transporte por aplicativos

Conforme mencionado anteriormente, novas tecnologias têm causado grandes mudanças no cotidiano das pessoas. No decorrer dos últimos anos, mudou-se a maneira de armazenar dados, consultar mapas e, inclusive, o modo de locomoção nas zonas urbanas e do acesso a produtos sem a necessidade de sair de casa (ALBUQUERQUE NETO; SILVA; PORTUGAL, 2019).

Nesse contexto, cita-se as plataformas digitais de transporte, as quais representaram uma revolução na forma como as pessoas se deslocam pelas cidades ou recebem alimentos no conforto de suas residências, desencadeando impactos significativos tanto para a sociedade quanto para os trabalhadores (RODRIGUES; AMORIM; SANDER, 2022).

Registra-se que essas plataformas tiveram sua origem no início do século XXI, tendo como principal pioneira a Uber, empresa multinacional americana prestadora de serviços eletrônicos no campo do transporte privado urbano, fundada em 2009, e que está presente em 70 países (TOZI; CASTANHEIRA; DUARTE, 2019).

Resumidamente, a Uber e empresas semelhantes oferecem um serviço de transporte compartilhado através de um aplicativo de smartphone. Os passageiros solicitam viagens especificando locais de origem e destino, os motoristas disponíveis aceitam as solicitações, e o aplicativo fornece informações sobre o motorista, navegação e pagamento eletrônico (MENDES *et al*., 2019).

Além disso, também há de se destacar aplicativos de entrega de alimentados, os quais se tornaram bastante populares, em especial durante a pandemia provocada pela

Covid-19, oferecendo à população uma maneira conveniente de encomendar refeições de restaurantes e estabelecimentos locais para entrega a domicílio. Dentre as principais empresas nesse ramo, se encontram a iFood e a Uber Eats (BOTELHO; CADOSO; CANELLA, 2020).

No Brasil, essas plataformas digitais foram vistas por muitos trabalhadores como uma forma de lidar com o desemprego e o alto custo de vida, surgindo como uma oportunidade para aqueles que se encontravam na condição de desempregados e como meio de complementação renda para aqueles que já possuíam algum emprego (MENDES *et al*., 2019).

Com a flexibilidade de horários e a acessibilidade, essas plataformas permitem que indivíduos encontrem oportunidades de renda adicional, mitigando as pressões financeiras em um mundo onde o emprego tradicional é muitas vezes escasso e os custos de vida estão em constante crescimento (TEIXEIRA; PARAIZO, 2020).

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva, o Brasil conta com mais de 34 milhões de trabalhadores que atuam prestando serviços de transporte de pessoas ou alimentos por meio de aplicativos (IPESI DIGITAL, 2021).

Ademais, segundo dados levantados na pesquisa elaborada pelo Instituto Datafolha, a pedido das empresas Uber e iFood, a qual possuiu como amostra 1.800 motoristas e 1.000 entregadores, totalizando 2.800 entrevistados, restou demonstrado que 51% desses possuem o trabalho por aplicativos como única fonte de renda, enquanto os outros 49% têm outra fonte de renda (DATAFOLHA, 2023).

2.4 Análise doutrinária e jurisprudencial

Em função do avanço da Era Digital, é bastante comum a celeridade dos avanços tecnológicos e o consequente surgimento do trabalho por intermédio de plataformas digitais. Aos olhos da relação entre motoristas e empresas de aplicativos voltadas para o transporte privado de pessoas e entrega de alimentos, parece plausível dizer que os respectivos profissionais se cadastram a uma plataforma digital, sendo que um algoritmo realiza a conexão desses trabalhadores aos clientes, previamente cadastrados (PEREIRA, 2022).

É importante ressaltar que as plataformas digitais fazem uma promessa aos motoristas de aplicativo de que eles terão autonomia para serem proprietários de seus próprios negócios, podendo empreender e trabalhar de acordo com sua vontade. No entanto, surge um amplo debate sobre se essa autonomia prometida de fato se concretiza, e também sobre a possível existência de um vínculo de emprego entre esses profissionais e as empresas de aplicativo correspondentes (GAURIAU, 2020).

Para os defensores da existência do vínculo empregatício entre os motoristas ou entregadores e as plataformas digitais, as empresas de aplicativos têm um alto grau de controle sobre os motoristas, incluindo a fixação de preços, padrões de serviço, e a capacidade de desativar ou punir motoristas. Logo, tais indivíduos estariam sujeitos a instruções e regulamentos dos aplicativos, o que demonstraria um relacionamento de subordinação, uma característica comum nas relações de emprego. Outrossim, as atividades desempenhadas por esses trabalhadores constituem parte essencial dos negócios dessas empresas (CALVO, 2023).

Nesse aspecto, Oliveira aduz:

> Quando a plataforma estabelece os padrões remuneratórios, ela exerce direção econômica da atividade sob o trabalhador, sujeitando-lhe a uma dependência igualmente econômica. No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu labor (OLIVEIRA, 2022, p. 175).

Por outro lado, para aqueles que defendem a inexistência do vínculo de emprego entres os trabalhadores e essas plataformas digitais de transporte, os motoristas e entregadores têm uma considerável liberdade para escolher quando, onde e quanto trabalhar. Eles são livres para aceitar ou recusar corridas, determinar seus próprios horários e usar seus próprios veículos. Outro fato importante é que muitos trabalham para vários aplicativos de transporte, simultaneamente, o que sugere que não estão vinculados exclusivamente a uma empresa. Além disso, os contratos geralmente estipulam que os trabalhadores são contratados como prestadores de serviços independentes, o que afastaria a presença do vínculo empregatício (ROMAR, 2022).

Em decorrência disso, verifica-se que esses indivíduos desempenham o trabalho autônomo, não preenchendo os requisitos da relação de emprego previstos na CLT, em

especial o da subordinação, havendo, portanto, uma mera relação de trabalho e não de emprego (PERINA; MARCHIORO, 2019).

Acerca do presente assunto, convém frisar que há divergências no Tribunal Superior do Trabalho – TST, existindo tanto posicionamentos contrários quanto favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores por aplicativos e as plataformas digitais.

Ao julgar agravo de instrumento em recurso de revista – RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, que teve como agravante e recorrente a Uber, a 8ª Turma do TST decidiu pelo reconhecimento do vínculo de emprego, entendendo que a relação existente entre as partes é de subordinação clássica, haja vista que o trabalhador não tem controle algum sobre o valor da corrida, assim como o percentual de repasse e o modo de prestação do trabalho (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. 8ª Turma, Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte, Data do Julgamento: 19/12/2022, Data da Publicação: 03/02/2023).

Em contrapartida, ao julgar agravo em agravo de instrumento em recurso de revista – Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, que teve como agravada a Uber, a 4ª Turma do TST se posicionou no sentido de que não se encontravam presentes os pressupostos que configuram a relação de emprego, especialmente o da subordinação jurídica, pelo fato de que o trabalhador possuía liberdade para escolher as viagens que iria fazer, bem como seus dias e horários de serviço. Restou entendido que o trabalhador prestava serviços de maneira autônoma (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014. 4ª Turma, Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, Data do Julgamento: 14/02/2023, Data da Publicação: 17/03/2023).

Perante esse impasse, alguns estudiosos do Direito argumentam que a relação entre esses trabalhadores e as empresas responsáveis pelos aplicativos de transporte não pode ser enquadrada unicamente como emprego ou autonomia absoluta. Em vez disso, eles propõem uma abordagem intermediária em que os trabalhadores possam ter alguns benefícios e proteções sem a necessariamente serem considerados empregados (KALIL, 2020).

Nesse contexto, é preciso citar que se encontra em tramitação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 3748/2020, o institui e dispõe acerca do regime de trabalho

sobre demanda. Basicamente, o projeto propõe a definição de um valor horário mínimo, que não pode ser inferior ao piso salarial da categoria ou ao salário mínimo, e inclui no cálculo da remuneração global um pagamento proporcional de férias e décimo terceiro.

Além do mais, oferece determinados benefícios aos trabalhadores sob demanda, como a elegibilidade para o seguro-desemprego e o direito ao salário-maternidade. Adicionalmente, o texto ainda estipula responsabilidades que devem ser seguidas pelas empresas que operam aplicativos. Elas seriam obrigadas a contribuir para a Previdência Social e a disponibilizar equipamentos de proteção individual – EPIs aos profissionais. Também estabelece que não poderiam descredenciar os trabalhadores sem justificativa adequada.

3 Considerações Finais

Considerando a complexidade do debate sobre o reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores de aplicativos no setor de transporte privado de pessoas e entrega de alimentos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais, bem como as divergentes decisões proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho e as iniciativas legislativas em curso, é necessário buscar uma solução que equilibre os interesses das partes envolvidas.

Os defensores do reconhecimento do vínculo de emprego argumentam que as empresas de aplicativos exerceriam um alto grau de controle sobre os trabalhadores, fixando preços, padrões de serviço e até mesmo a capacidade de desativar ou punir motoristas, o que sugere uma relação de subordinação. Além disso, as atividades dos motoristas e entregadores seriam essenciais para o funcionamento das plataformas.

No entanto, ao realizar uma análise aprofundada sobre o assunto, há de se considerar que, de fato, não é possível enxergar a presença do requisito da subordinação, haja vista a flexibilidade e liberdade dada aos trabalhadores para escolher quando, onde e quanto trabalhar. Ademais, é necessário destacar que esses trabalhadores são livres para trabalharem por meio de várias plataformas, concomitantemente.

Por outro lado, insta ressaltar que os motoristas e entregadores de aplicativos não poderiam ser considerados exclusivamente como trabalhadores autônomos, sendo

imprescindível assegurar-lhes direitos como o valor da hora trabalhada conforme o salário mínimo ou piso salarial da categoria, seguro-desemprego e salário-maternidade.

Em suma, nota-se que, em verdade, a atividade desempenhada por esses trabalhadores dispõe de híbrida e complexa, sendo indispensável a regulação intermediária que assegure direitos básicos aos trabalhadores, sem necessariamente rotulá-los como empregados regidos pela CLT.

Consequentemente, isso permitiria a proteção dos interesses das partes envolvidas, mantendo a flexibilidade e a inovação proporcionadas por essa forma de trabalho, ao mesmo tempo em que garantiria um mínimo de segurança social e econômica para os trabalhadores.

Referências

ALBUQUERQUE NETO, Genezio dos Santos; SILVA, Juliana Pereira de Souza; PORTUGAL, Licínio da Silva. **Uma análise do uso de aplicativos de transporte individual e remunerado: uma revisão de literatura**. 33º Congresso de Pesquisa e Ensino em Transporte da ANPET, 2019. Disponível em: https://www.anpet.org.br/anais/documentos/2019/Gest%C3%A3o%20de%20Transportes/Sist.%20Intelig.%20Aplic.%20Gest%C3%A3o%20Transportes/1_533_AC.pdf. Acesso em: 21 out. 2023.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; Bianca Lima. **Motoristas de aplicativos de transporte privado e a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício**. Revista de Políticas Públicas, v. 25, n. 1, 2021. Disponível em: https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/17315. Acesso em: 20 out. 2023.

BOTELHO, Laís Vargas; CARDOSO, Letícia de Oliveira; CANELLA, Daniela Silva. **COVID-19 e ambiente alimentar digital no Brasil: reflexões sobre a influência da pandemia no uso de aplicativos de delivery de comida**. Cadernos de Saúde Pública, v. 36, n. 11, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csp/a/pX8fFSjkVQXLLwFwbhWPYJd/?format=pdf. Acesso em: 21 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 out. 2023.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3748, de 2020. **Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2257468. Acesso em: 24 out. 2023.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014**. 4ª Turma, Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, Data do Julgamento: 14/02/2023, Data da Publicação: 17/03/2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar. Acesso em: 23 out. 2023.

ISSN 2178-6925

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-100853-94.2019.5.01.0067**. 8ª Turma, Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte, Data do Julgamento: 19/12/2022, Data da Publicação: 03/02/2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=207344&anoInt=2022&qtdAcesso=100394453. Acesso em: 23 out. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023.

CHICOLI, Raí da Silva. **Novas tecnologias e o mercado de trabalho: uma breve revisão de literatura**. Temas de Economia Aplicada, 2019. Disponível em: https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif466-8-15.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DACHERI, Emanueli ; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais inespecíficos dos trabalhadores**. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 3, n. 2, 2017. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/2297. Acesso em: 20 out. 2023.

DATAFOLHA. **Futuro do trabalho por aplicativo**. 2023. Disponível em: https://static.poder360.com.br/2023/05/Datafolha-ifood-uber-22-mai-2023.pdf. Acesso em: 21 out. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
FERREIRA, José Maria Carvalho. **Novas tecnologias e organização do trabalho**. Revista Organizações & Sociedade, v. 7, n. 19, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/osoc/a/8M9jsSNQJvyxrrsdRdfkMdn/?format=pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023.

GAURIAU, Rosane. **Uber: entre autonomia e subordinação estudo comparado franco-brasileiro**. Revista Direito à Desconexão, ano IX, n. 89, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180030/2020_gauriau_rosane%20_uber_autonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 out. 2023.

IPESI DIGITAL. **Brasil tem 32 milhões de trabalhadores em plataformas digitais e aplicativos**. 2021. Disponível em: https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de- trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos/. Acesso em: 21 out. 2023.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

MENDES, Rosyvânia Araújo *et al*. **Plataformas digitais de transporte de passageiros e a precarização do trabalho**. IX Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2019. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_1218_12185cc82b4dda6c1.pdf. Acesso em: 21 out. 2023.

NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão. **Cibertrabalho: a era digital e as relações de trabalho: desafios para uma coexistência constitucional harmônica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª

Região, n. 57, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179995. Acesso em: 20 out. 2023.

OLIVEIRA, Maria do Céu Cardoso de; OLIVEIRA, Raquel Meira Dias de; MOTA, Josineide Gomes da. **A tecnologia e sua influência no mercado de trabalho**. Revista Thought - World Education in Debate, v. 2, n. 1, 2022. Disponível em: https://universityecumenical.com/revista/wp-content/uploads/2022/07/15-ARTIGO-15.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

OLIVEIRA, Murilo C. S. **Vínculo de emprego em plataformas digitais**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/452. Acesso em:

PEREIRA, José de Lima Ramos. **A uberização como uma nova forma de relação de emprego**. Revista da Escola Nacional da Magistratura, v. 5, n. 11, 2022. Disponível em: https://ojs.enm.org.br/index.php/revista/article/view/10. Acesso em: 22 out. 2023.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

PERINA, Thais Marcela Marchioro; MARCHIORO, Amália Marina. **Inexistência de vínculo empregatício: motorista x uber**. Revista Akrópolis, v. 27, n. 2, 2019. Disponível em: https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/akropolis/article/download/7680/3871/25118. Acesso em: 22 out. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

RODRIGUES, Larissa de Matos; AMORIM, Valéria Gomes; SANDER, Dágina Araújo. **O limbo jurídico vivenciado pelos trabalhadores por aplicativos**. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 4, 2022. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1007/975. Acesso em: 21 out. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraivajur, 2022.

TEIXEIRA, Luísa da Cunha; PARAIZO, Rodrigo Cury. **Plataformas digitais de mobilidade urbana: tipos e modos de atuação**. Revista Gestão & Tecnologia de Projetos, v. 15, n. 3, 2020. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/gestaodeprojetos/article/download/166299/165064/461776. Acesso em: 21 out. 2023.

TOZI, Fábio; CASTANHEIRA, Gabriel Rocha; DUARTE, Leandro Ribeiro. **As plataformas digitais de transporte por aplicativos no Brasil: atritos e tensões entre o território e as corporações**. VIII Simpósio Nacional de Ciência, Tecnologia e Sociedade, 2019. Disponível em: https://storage.googleapis.com/wzukusers/user-35094468/documents/65d9cc25d1d2412fb1e375bb6fa56b88/esocite.pdf. Acesso em: 21 out. 2023.