



**ESCOLA DE
DIREITO**

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS



EQUIDADE:

**REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**

UEA
EDIÇÕES

editora
UEA

GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

Wilson Lima
Governador

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS

Prof. Dr. André Luiz Nunes Zogahib
Reitor

Profa. Dra. Kátia do Nascimento Couceiro
Vice-Reitor

Prof. Dr. Fábio Carmo Plácido Santos
Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Prof. Dr. Monica Dias de Araújo
Pró-Reitora de interiorização

Profa. Dr. Roberto Sanches Mubarak Sobrinho
Pró-Reitor de pesquisa e pós-graduação

Profa. Dra. Samantha Coelho Pinheiro
Pró-Reitora de Planejamento

Prof. Dr. Valber Barbosa Martins
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos
Comunitários**

Prof. Dr. Nilson José de Oliveira Junior
Pró-Reitor de Administração

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza
Diretor-executivo da Agin

Profa. Dra. Isolda Prado
Diretora da Editora UEA

Profa. Dra. Glaucia Maria de Araújo Ribeiro
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação *Stricto sensu* em Direito
Ambiental**

EQUIDADE: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS

Prof. Dr. Ricardo Tavares, UEA
Coordenação do curso de Direito

Prof. Pós-Dr. Denison Melo de Aguiar, UEA
Profa. Dra. Patrícia Fortes Attademo Ferreira,
UEA

Prof. Dr. Ricardo Tavares, UEA
Editores Chefe

Profa. Msc. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Editores Assistentes

Prof. Dr. Celso Antonio Pacheco Fiorillo, PUC-SP
Profa. Dr. Danielle de Ouro Mamed, UFMS
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP
Profa. Dra. Tereza Cristina S. B. Thibau, UFMG
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA
Prof. Dr. Cássio André Borges dos Santos, UEA
Conselho Editorial

Profa. Dr. Lidiane Nascimento Leão, UFOPA
Prof. Msc. Assis da Costa Oliveira, UFPA
Prof. Dr. Nirson da Silva Medeiros Neto, UFOPA
Comitê Científico

Prof. Dr. Daniel Gaio - UFMG/MG
Prof. Dr. Paulo Victor Vieira da Rocha, UEA
Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza, UEA
Prof. Dr. Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho, UEA
Profa. Msc. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Profa. Dra. Adriana Almeida Lima
Prof. Dr. Ygor Felipe Távora da Silva
Prof. Dr. Neuton Alves de Lima
Avaliadores

Prof. Dr. Denison Melo de Aguiar
Primeira revisão

Prof. Pós-Dr. Denison Melo de Aguiar
Revisão Final

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas

R454

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da Universidade do Estado do Amazonas/ Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol. 12. Nº 2. (2025). Manaus: Curso de Direito, 2025.

Semestral

1. Direito – Periódicos. I. Título

CDU 349.6

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A FALTA DE NORMATIZAÇÃO
ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS***THE WORK ENVIRONMENT AND THE LACK OF SPECIFIC REGULATIONS FOR
DIGITAL PLATFORM WORKERS*Sandro Nahmias Melo¹Ruan Patrick Teixeira da Costa²**RESUMO**

O presente trabalho visa demonstrar a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood, cujos números aumentaram exponencialmente nos últimos anos, muito em razão de uma promessa inicial de maior flexibilidade de horários, de autonomia e de ganhos elevados. Promessas que se mostraram vazias. A ausência de regulamentação específica sobre a natureza jurídica do trabalho realizado por esses obreiros os deixou em situação de vulnerabilidade frente às doenças ocupacionais, relacionadas, majoritariamente, às jornadas extensas com mais de 10 horas diárias. Trata-se de uma pesquisa qualitativa com o uso de fonte bibliográfica, por meio da coleta de trabalhos acadêmicos e livros a respeito da matéria. Por fim, indica-se que a regulamentação da atividade, por meio de norma específica, tem o potencial de tornar efetivo o direito à sadia qualidade de vida destes trabalhadores, previstos constitucionalmente (art. 225, caput, c/c art. 200, inc. VIII, da CF).

Palavras-chave: plataformas digitais; meio ambiente do trabalho; precarização do trabalho; Uber.

ABSTRACT

This paper aims to demonstrate the current situation of those who work through digital platforms, especially app drivers from the companies uber, 99 pop and ifood, whose numbers have increased exponentially in recent years, largely due to an initial promise of more flexible working hours, autonomy and high earnings. Promises that turned out to be empty. The lack of specific regulations on the legal nature of the work carried out by these workers has left them vulnerable to occupational illnesses, mostly related to long working hours of more than 10 hours a day. This is a qualitative study using bibliographical sources, through the collection of academic papers and books on the subject. Finally, it indicates that the regulation of the activity, by means of a specific norm, has the potential to make effective the right to a

¹ Pós-doutor em Direito pela USP. Doutor e mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professor do Associado da Escola de Direito Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20). Juiz do Trabalho Titular – TRT da 11ª Região.

² Mestrando em Direito Ambiental pelo PPGDA da UEA. Analista Jurídico da Defensoria Pública do Estado do Amazonas. Professor de graduação. Bacharel em direito pela UFPA.

healthy quality of life for these workers, constitutionally provided for (art. 225, caput, c/c art. 200, inc. VIII, of the FC).

Keywords: digital platforms; work environment; job insecurity; Uber.

INTRODUÇÃO

O meio ambiente do trabalho está em contínua transição. Nas últimas décadas teve seus elementos – materiais e, em especial, imateriais – alterados e ampliados pelos avanços tecnológicos. Houve uma revolução social causada pelos avanços tecnológicos, com a inserção de meios de comunicação de última geração (internet, televisão, satélites, computadores, telefones celulares) que alteraram a forma de agir e pensar, modificaram os padrões de consumo, influenciaram política, economia e, como não poderia deixar de ser, refletiram nas relações e condições de trabalho

A pandemia da COVID-19, cumpre destacar, potencializou a velocidade de algumas mudanças. Na verdade, as mudanças no âmbito das comunicações, no contexto do trabalho remoto, foram catapultadas nestes anos pandêmicos, **ao infinito e além**.

Os inexoráveis avanços tecnológicos e a pandemia, todavia, não podem legitimar um modelo de trabalho que comprometa a saúde do trabalhador. A título de exemplo, teletrabalhadores em conexão perpétua, sem intervalos, sem descanso ou lazer. Os novos modelos de trabalho, as novas relações de trabalho, estão poluindo o meio ambiente do trabalho em dissonância ao previsto no *caput* do art. 225 da Constituição da República.

Ora, na quarentena possível, trabalhar em casa tem sido um privilégio sim, mas não sem ônus. As fronteiras entre trabalho, lazer e descanso, já comprometidas antes da Covid-19, desmoronaram. As demandas para um trabalhador em *home office* nunca foram tão grandes. Essa conjunção tecnológica/pandêmica tornou-se terreno fértil para o crescimento exponencial de outra modalidade de trabalho: *o trabalho intermediado por plataformas de aplicativos*.

Atualmente, o trabalhador por aplicativos está inserido no cotidiano, direta ou indiretamente, de todo cidadão brasileiro. Uber, 99, iFood, Uber Eats, são tão conhecidos quanto os grandes canais de TV aberta e mudaram radicalmente o conceito de transporte de pessoas e coisas.

Por conta do grande fluxo de mercadorias e pessoas nos referidos centros econômicos, os donos dessas grandes companhias perceberam a existência de uma infinidade de negócios que poderiam ser firmados, em virtude da maior conectividade existente entre as pessoas. Na segunda década do século XXI a quantidade de celulares com acesso à internet nunca foi tão grande, e, claro, os grandes grupos econômicos utilizam desse potencial mercado consumidor para expandir suas marcas e vender seus produtos e serviços.

A maior interação do ser humano ao mundo virtual também faz com que a economia se adeque a essa nova ordem, isso se dá com o maior investimento em tecnologia por parte das empresas, as quais não mais se limitam ao setor da ciência da computação ou engenharia de softwares. Outros nichos econômicos, como restaurantes passam a investir muito mais em setor de entregas em domicílio do que em estruturas físicas sofisticadas, haja vista a mudança de perfil do público-alvo, mais interessada em ter acesso a um produto via aplicativo do que se deslocar até o local em que funciona o restaurante ou a lanchonete.

Em virtude da mudança de perfil do empresário, bem como do mercado consumidor, as novas modalidades de trabalho, em especial, o prestado por meio de plataformas digitais, podem, em um primeiro momento, trazer maior autonomia para o obreiro, porém, o que se observa é um volume de grande de pessoas com baixa qualificação profissional, as quais se sujeitam a jornadas de trabalho extensas, em troca de remunerações aviltantes, o que pode ocasionar na aquisição de diversos problemas de saúde.

A falta de uma regulamentação específica para essa modalidade de trabalho gera insegurança jurídica, no já tão inseguro ordenamento jurídico brasileiro, em virtude da grande produção legislativa, mas que, até o ano de 2023, não regulamentou de forma plena a situação dos trabalhadores de plataformas digitais, em que pese o grande número de indivíduos que a cada ano, na esperança de uma renda melhor filiam-se às plataformas digitais para auferir alguma renda.

Por meio do presente trabalho, o qual se trata de uma pesquisa qualitativa com o uso de fonte bibliográfica, pautada pela coleta de trabalhos acadêmicos relacionados ao assunto em questão, serão tratados temas relacionados ao novel mundo das plataformas digitais na seara trabalhista, mais precisamente sobre meio ambiente do trabalho, questões legais e constitucionais relacionadas aos que laboram por meio de plataformas digitais.

1 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Assunto de extrema importância na seara jurídica, mas que ainda é relativamente recente se comparado a outros ramos do direito, muito em razão da cada vez maior especificidade como são tratados os assuntos no âmbito da ciência do direito.

A Constituição Federal de 1988 de forma inovadora dispõe em seu artigo 225 sobre o direito a um meio ecologicamente equilibrado para presentes e futuras gerações, tema esse, com forte influência na declaração de Estocolmo de 1972, a qual versa sobre assunto semelhante, a ideia de que meio ambiente deve ser garantido para as gerações futuras.

Após essa breve explanação, apreende-se que é direito fundamental a garantia de um meio ambiente equilibrado para toda e qualquer pessoa, tanto para presentes, quanto futuras gerações, dado o caráter transgeracional da referida norma fundamental.

Ocorre que o meio ambiente possui outras nuances, não restritas ao aspecto natural (fauna e flora) previsto no texto constitucional, o que na visão de MELO (pg. 03, 2017) seria um claro amadurecimento doutrinário, visto que o direito ambiental não está adstrito a uma visão ecocêntrica (ligada à fauna e à flora), a qual tem a sua importância, em virtude da proteção de recursos naturais, porém, não pode ser a única, visto que o ser humano é parte importante (visão antropocêntrica), visto que é o único sujeito de direitos, ou seja, capaz de pleitear proteção em seu favor, como em favor de animais não humanos

A respeito do assunto, seguindo o entendimento de BADR *et al* (2017, p. 55) existem outras modalidades de meio ambiente, quais sejam: artificial (cidades e tudo que dela faz parte), cultural (patrimônio imaterial cultural de uma sociedade) e também do trabalho (espaços em que os cidadãos executam sua atividade profissional). Isso demonstra que não se pode retirar a importância do ser humano da ideia de proteção ao meio ambiente, em especial o laboral.

Seguindo o entendimento de MELO (pg. 04 e 14, 2017) é impossível dissociar o meio ambiente do trabalho do meio ambiente geral, visto que uns, tampouco é possível ter qualidade de vida sem ter qualidade no ambiente de trabalho, muito menos atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável, sem levar em conta o meio ambiente laboral, algo que é previsto pela Constituição Federal, não apenas no artigo 225, caput, mas também o inciso VIII

do artigo 200, o qual dispõe que entre as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) está a colaboração para a proteção do meio ambiente, incluído o meio ambiente do trabalho.

E, seguindo essa linha, segundo o entendimento de MELO (pg. 08, 2017) o meio ambiente do trabalho compreende não apenas ao espaço físico, em que o obreiro exerce seu trabalho, mas a outros aspectos, materiais, imateriais, psíquicos, e que irão compor a vida do trabalhador como um todo, inclusive a sua saúde, algo essencial para desenvolver de forma plena qualquer profissão.

A respeito de não restringir o meio ambiente laboral ao aspecto físico, não se pode olvidar que muitas pessoas exercem seus ofícios fora de um escritório, sala comercial, mas em ambientes virtuais, por meio de trabalho remoto ou mesmo por meio de plataformas digitais, como é o caso de trabalhadores de aplicativos como Uber e 99 POP, os quais fazem parte de um fenômeno global, que, de acordo com MOREIRA (pg. 56-57, 2019), tem sido denominado de Uberização do trabalho.

A existência do termo **Uberização** ocorre em virtude das condições de trabalho aos quais estão sujeitos trabalhadores, por meio de um modelo que tem como ambiente negocial uma plataforma virtual, na qual o obreiro (em sua maioria das vezes um motorista ou entregador), à custa de uma suposta independência exerce o labor sem qualquer tipo de subordinação, ou seja, por essa lógica não haveria vínculo empregatício entre a plataforma e o trabalhador, do mesmo há o exercício de atividades sem qualquer ou com o mínimo de garantias a direitos básicos, como descanso em intervalos ou jornadas de trabalho dentro de um limite razoável, como as 08 horas diárias prevista constitucionalmente.

Segundo LABRUNA et al (pg. 403, 2021) trata-se de um fenômeno mundial, mas com grande incidência no Brasil, especialmente em centros urbanos, uma verdadeira virtualização das relações de trabalho, que resulta em redução de direitos trabalhistas, em alguns casos negação de qualquer garantia da dignidade dos que participam da cadeia produtiva, no caso em questão, os motoristas de aplicativos, entregadores que utilizam motos e bicicletas.

Por conta disso, tratar da questão dos trabalhadores de plataformas digitais, como as anteriormente citadas, passa também por entender o que seria o meio ambiente do trabalho, algo que está intimamente relacionado com a saúde, bem como a segurança do trabalhador, a manutenção de um local digno de trabalho, com redução ou mesmo a eliminação de

elementos que degradem a saúde e prejudiquem a vida do obreiro, nada mais é do que um direito fundamental, previsto pela Constituição Federal. A falta de uma regulamentação específica tem contribuído para a ineficácia social do direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho deste trabalhador (art. 225, caput, c/c art. 200, inc. VIII, da CF), não importando, para tanto, a discussão de existência ou não de vínculo empregatício.

2 PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA NOVA FORMA DE TRABALHO

É difícil dissociar o trabalho em plataformas digitais do fenômeno da uberização, que, apesar do nome em decorrência da popularização do aplicativo de transporte de passageiros UBER, presente em diversas partes do mundo, o referido fenômeno é bem mais amplo e diz respeito ao trabalho por meio de aplicativos de serviços, entre os mais populares transportes de pessoas e mercadorias, serviços esses utilizados por usuários de grandes centros urbanos no mundo todo, e, em virtude de questões sócioeconômicas como o desemprego ou mesmo a possibilidade de obter renda extra, muitas pessoas aderem ao labor por meio de plataformas digitais.

A existência de ambientes virtuais em paralelo com ambientes reais passa a fazer parte das pessoas, e, segundo as ideias de OLIVEIRA NETO (pg. 13, 2018), o ser humano passa a se relacionar em um mundo de interação instantânea, sem limites fronteiriços, por fim, alcança lugares geograficamente distantes sem sair do lugar.

Ainda nessa linha de raciocínio, OLIVEIRA NETO (pg. 27, 2018), a quarta revolução industrial ou revolução 4.0 tem um potencial muito maior de mudar o rumo da sociedade e em consequências das relações econômicas e do trabalho, em especial pela redução dos postos de trabalho e diminuição dos direitos atinentes às relações trabalhistas, algo que impacta as novas modalidades laborais, entre elas o teletrabalho, previsto pela CLT, após reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467 de 2017) e o trabalho em plataformas digitais, que ainda carece de normatização específica.

Para TOZI (pg. 488, 2021), o surgimento e a rápida expansão dos conglomerados que controlam as principais plataformas digitais espalhadas pelo globo terrestre nos últimos anos contribuem para uma mudança nas relações econômicas e, por conseguinte nas de trabalho, o que contribui para a consolidação do fenômeno da uberização.

O fato de países como o Brasil serem um dos mercados mais atrativos para essa nova modalidade produtiva, segundo TOZI (pg. 491, 2021), passa pelas condições territoriais e mercadológicas, como a enorme população (por volta de 200 milhões de habitantes, segundo o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e um grande número de pessoas em busca de ocupação e novas fontes de renda, logo, ainda que o fator tecnológico seja primordial, fatores geográficos e econômicos também são preponderantes para essa mudança no perfil laboral na atualidade.

No que diz respeito ao labor por meio de plataforma, segundo LABRUNA et al (pg. 397, 2021), outro termo utilizado na atualidade é o “Crowdwork”, termo inglês, que em tradução para língua portuguesa pode ser chamado de “trabalho da multidão” ou “colaboração em grupo” é uma modalidade de trabalho informal do século XXI, no qual pessoas de diversas profissões, por intermédio de plataformas online divulgam seus produtos e serviços, o que possibilita a aproximação entre consumidores e trabalhadores informais de todo o planeta, o que demonstra que a internet vem sendo a mola propulsora de novas relações laborais, com maior flexibilidade ou ausência no que diz respeito aos direitos e garantias para o trabalhador.

Seguindo esse entendimento, MACHADO e ZANONI (pg. 25, 2022) discorrem que além da precarização do trabalho, não pode olvidar que os impactos tecnológicos concorrem com a globalização financeira, a qual contribuem para a mudança de configuração no mundo trabalho. Em meio a tudo isso, o trabalhador da plataforma passa assumir os riscos relacionados à atividade produtiva, tanto com os custos de investimento financeiro, quanto operacional, embora não tenha tanta autonomia, já que os preços, muitas vezes são definidos pela própria plataforma ou mesmo pelos consumidores.

Um dos temas que causam maior preocupação no que diz respeito às novas formas de trabalho é a garantia de direitos para o trabalhador, em especial a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, independente se a pessoa terá ou não vínculo empregatício, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal dispõem sobre a proteção para qualquer atividade que seja lícita.

Em que pese a legislação trabalhista e a Constituição vedarem qualquer ofensa aos direitos trabalhador, a situação específica dos que laboram por meio de plataformas digitais ainda não possuem regulamentação específica, apesar da existência de decisões judiciais e

projetos de lei (Projeto de Lei 4172/2020 e PL 1615/2022), não se pode limitar o acesso a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado para quem quer que seja, isso é algo que não se mostra algo justo, os que trabalham em função de aplicativos de grande popularidade como Uber e iFood possuem desgastes físicos e mentais, como qualquer outro obreiro que possua regulamentação legal, logo, necessitam da salvaguarda legal para que não haja excessos de jornadas de trabalho, por exemplo, algo que claramente pode resultar em doenças para o trabalhador e até mesmo risco de acidentes e danos a outras pessoas, como nos casos dos motoristas de carros e motos.

Entre os direitos mais importantes para as novas relações trabalho existentes, é o direito à desconexão, que, segundo BERNARDO (pg. 9674, 2022) é um direito fundamental inerente a todo e qualquer trabalhador, trata-se do seu desligamento das atividades laborais, e, caso não seja cumprido pode gerar reparações na esfera patrimonial e extrapatrimonial (danos morais), tendo em vista que o direito ao descanso diz respeito à saúde do trabalhador.

Ainda sob o prisma de direito à desconexão e meio ambiente do trabalho, MELO (pg. 06, 2017b) ressalta que o referido conceito não se restringe ao empregado, como no caso do teletrabalho, mas também a outras modalidades de trabalho, tendo em vista o caráter produtivo, logo, isso deve estendido para aqueles que laboram por meio de plataformas digitais como entregadores de alimentos os que transportam passageiros e mercadorias, trata-se de um direito fundamental assegurado constitucionalmente, ter um local de trabalho seguro e saudável.

A partir do momento em que uma pessoa presta um determinado serviço por longas horas, sem um período de pausa, isso pode causar a ela diversos problemas de saúde, entre eles a LER (lesão do esforço repetitivo), que, embora não seja uma doença, tecnicamente, representa um grupo de enfermidades do sistema musculoesquelético, as quais são diversas e que apresentam manifestações clínicas distintas, de várias intensidades, muitas delas relacionadas ao trabalho exaustivo, a exemplo do que ocorre no serviço bancário, digitadores profissionais, motoristas. Entre as doenças mais frequentes relacionadas ao esforço repetitivo estão as tendinites (particularmente do ombro, cotovelo e punho), as lombalgias (dores na região lombar) e as mialgias (dores musculares) em diversos locais do corpo.

3 QUESTÕES LEGAIS E CONSTITUCIONAIS A RESPEITO DA MATÉRIA

A Constituição Federal e a CLT versam sobre os diversos direitos do trabalhador, entre eles salário, jornada de trabalho, indenizações em caso despedida arbitrária e acidentes de trabalho, ocorre que, até o presente momento não houve uma disposição específica no que diz respeito ao que trabalham por meio de plataformas digitais, em especial os entregadores de comida (exemplo o iFood) e motoristas de transporte de passageiros e mercadorias (Uber e 99 POP).

Embora o censo do IBGE referente ao ano de 2022 ainda não tenha sido finalizado, percebe-se que no dia a dia de grandes centros urbanos a gama de trabalhos que aderiram a esse novo meio produtivo como forma de sobrevivência, muitos deles com jornas laborais que extrapolam bastanteadas 8 horas diárias previstas no texto constitucional, algo que pode poderá afetar a saúde desse trabalhador.

No que diz respeito às normas de proteção do trabalhador, MACHADO e ZANONI (pg. 25, 2022) discorrem que as plataformas buscam implementar ao máximo o trabalho autônomo, e, dessa forma, criar obstáculos para normas de proteção ao trabalhador. Para isso, reforça-se a mensagem de liberdade e autonomia para o trabalhador, o que na verdade é relativo, já que o obreiro não regula o preço do produto. O mais grave disso tudo são as condições pelas quais o trabalhador se sujeita, colocando em risco diversos direitos conquistas de forma árdua ao longo da história e tem como resultado a informalidade, baixa remuneração e elevada jornada, falta de proteção social, ausência ou perda do exercício da liberdade sindical, bem como do direito à negociação coletiva.

A partir da análise de alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho (órgão do poder judiciário que decide em última instância matérias relacionados ao âmbito trabalhista), apreende-se que o entendimento atual é o de que os trabalhadores de plataformas digitais citados acima não se enquadram na categoria de empregado, visto que não possuem de forma cumulativa todos os requisitos da relação de empregador, a saber: pessoa física, personalidade não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação. Embora vários requisitos estivessem presentes, a ausência da subordinação jurídica tem sido primordial para o não reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e as plataformas virtuais. Nesse sentido, alguns julgados a respeito da matéria em discussão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (99 TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO.

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é novo no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

2. [...]

3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes aos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Tecnologia Ltda.", de cota - parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: Uber Brasil Tecnologia Ltda .).

5. [...]

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido " (AIRR-10379-07.2022.5.03.0006, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19/12/2022).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO.

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

2. [...].

3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda ." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda .", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda .", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber).

5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, 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.

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido " (AIRR-93-72.2022.5.08.0121, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 09/12/2022).

Nos referidos julgados, o Colendo Tribunal entendeu pelo não reconhecimento do vínculo, mais precisamente a falta de subordinação jurídica, por entender que o obreiro possui autonomia, no que diz respeito à jornada de trabalho, funciona como mero parceiro da plataforma, sem habitualidade de dias e horários, e, para o reconhecimento do vínculo empregatício seriam necessários a soma dos cinco requisitos de uma relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação.

Embora existam vários requisitos que poderiam favorecer o trabalhador de aplicativo de transportes, entre eles trabalho prestado por pessoa física (natural), habitualidade e onerosidade, a ausência de um retira a possibilidade de o obreiro ter o seu pleito atendido pela justiça laboral brasileira.

Em que pese o TST venha julgando pelo não reconhecimento da grande maioria dos julgados, a questão paira sobre a real situação desses trabalhadores, visto que ficam impossibilitados de cobrar qualquer direito, principalmente nos casos em que adoecem ou precisam se ausentar para cuidar da família, estudar.

Por essa razão, é necessário por parte do Estado, representado principalmente pelo poder judiciário, criar mecanismos de proteção para essa modalidade trabalho, relativamente nova sociedade, e, que o direito por todas as suas limitações já conhecidas, encontra dificuldades em dar respostas a esses questionamentos.

De fato, o Poder Judiciário não poderia inovar e criar uma norma a respeito do assunto e reconhecer o vínculo em todos os casos práticos que chegam até ele, mas a existência de uma norma que regule a questão dos trabalhos por meio de plataformas virtuais seria um caminho interessante para dar respostas a essa categoria e trazer o mínimo de dignidade para essa nova categoria, que cresce cada vez mais.

Um exemplo disso é a pesquisa feita pela Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR)³, a qual estima que no ano de 2021, existiam cerca de 1,5 milhão de pessoas no mercado de trabalho das plataformas digitais em agosto de 2021 no Brasil, o que corresponde a aproximadamente 1,6% dos trabalhadores do país, número significativo de trabalhadores (cerca de 19 maracanãs lotados levando em conta um público de 80 mil pessoas), que necessitam da proteção estatal, em virtude das muitas violações de direitos que estão sujeitos, em especial, no que diz respeito aos primordiais direitos a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Com o intuito de sanar, ao menos em teoria, os problemas enfrentados pela ausência de legislação específica sobre o assunto, existem dois projetos de lei em andamento que versam sobre a regulamentação de trabalhadores de aplicativos, entre os direitos a serem garantidos, está o recolhimento da previdência, com forma de garantir uma situação mais digna para esse trabalhador.

O projeto de lei nº 4172/2020 de relatoria do Deputado Henrique Fontana (PT/RS), o qual: “dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias”, algo que, caso seja aprovado dentro do que prevê o processo legislativo previsto no texto constitucional poderá trazer maior transparência sobre o que é repassado para o trabalhador. Eis alguns trechos do referido projeto:

CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO

Art.1º. Fica instituído o contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.

Parágrafo único. O presente contrato de trabalho baseia-se nos valores e fundamentos da Constituição da República e no cumprimento da agenda nacional do trabalho decente, observando-se a garantia de:

- I- Remuneração justa;
- II- Administração justa;
- III- Cláusulas justas;
- IV- Representação justa;
- V- Condições justas;

³Pesquisa da UFPR traçou diagnóstico do trabalho por plataformas digitais no Brasil. Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <https://ufpr.br/pesquisa-da-ufpr-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/>. Acesso em 06 abr 2023.

Art.2º. O contrato de trabalho instituído na presente lei se forma no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma, de ora em diante designada Contratante, vigorando por tempo indeterminado.

Ainda sobre o assunto em questão, está em trâmite o Projeto de lei nº 1615/2022, de relatoria do Senador Jorge Kajuru (PODEMOS/GO), o qual dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. O referido projeto também busca regularizar o trabalho de trabalhadores de aplicativos, afinal, é um grupo cada vez maior de trabalhadores, que já se organizam em diversas cidades em busca de melhores condições de vida e de trabalho, visto que, muitos deles vivem exclusivamente dos ganhos oriundos das plataformas virtuais. Eis alguns trechos do projeto de lei:

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com o uso de aplicativos, ou outras modalidades tecnológicas de intermediação, de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a regularização dessas atividades.

Art. 2º Aos prestadores de serviço, mediante uso, controle e coordenação de aplicativos de transporte individual ou compartilhado privado ou entrega de mercadorias, é assegurado o direito de associação, sindicalização e cooperativismo, organizados, preferencialmente, em âmbito municipal. Art. 3º Em nenhuma hipótese as taxas, comissões ou deduções efetuadas pelas empresas operadoras de plataformas de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços de entrega de mercadorias, transporte individual ou compartilhado de passageiros, excederá a 25% (vinte e cinco por cento) do valor cobrado dos consumidores, mesmo em horas de fluxo ou dinâmica acentuadas.

A partir da análise dos referidos projetos de lei, apesar de ainda estarem em fase de tramitação nas casas do congresso nacional, tratam de um assunto de extrema importância para o atual mundo do trabalho, em que as relações jurídicas ganham nova roupagem, mais precisamente as plataformas digitais, e meio a isso tudo há o trabalhador, o qual necessita de amparo legal, fazer com que seus anseios sejam cumpridos, de poder trabalhar de forma digna, ter um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, ter o respaldo da previdência social, caso necessite se afastar do trabalho por conta de doenças ou acidente do trabalho, por exemplo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou fazer uma análise da atual situação dos trabalhadores de plataformas digitais. Trata-se de algo novo dentro do mundo do trabalho, quando comparado a outros meios produtivos, como o trabalho presencial em um escritório, sala comercial, fábrica, entre outros.

A promessa de maior autonomia e ganhos financeiros para o trabalhador, como uma ideia amplamente divulgada pelas principais plataformas digitais (Uber e iFood) não tem sido demonstrada na prática, visto que o trabalhador não possui tanta autonomia, pois o preço do produto é regulado pela própria plataforma, ou até mesmo pelo consumidor, resultado disso, são jornadas de trabalho cada vez maiores, remunerações aviltantes e sérios riscos para a saúde e segurança do trabalhador, em virtude da falta de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

O TST, embora trate em seus julgados sobre o atual mundo do trabalho, não reconheceu vínculo empregatício para trabalhadores de plataforma, em especial motoristas de aplicativos, em virtude da ausência de subordinação jurídica, o que resulta em ausência de proteção para esse obreiro, já que não há uma legislação específica para essa categoria de trabalhador.

A existência de projetos de lei que venham a regular a categoria dos que trabalham em plataformas virtuais pode trazer o mínimo de dignidade para esse obreiro, tendo em vista são trabalhadores e possuem direitos como as demais categorias, e não é pelo fato de não serem considerados empregados, por ausência de vínculo de emprego com a plataforma, que ficaram à margem de qualquer proteção.

Por fim, não se trata de uma questão simples de resolver, envolve a constante mudança na seara tecnológica, que por sua vez afeta os processos produtivos, que requer cada vez mais autonomia ao trabalhador, bem como a redução de direitos já existentes, algo que prejudica não somente o agente principal de todo esse produtivo, o trabalhador, visto que, se ele não estiver bem de saúde, não poderá prestar seu serviço, o que prejudicará o processo

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 12. Nº 2, julho-dezembro/2025.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

produtivo, logo, é necessário buscar um equilíbrio para esse cenário, em especial manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável.

Referências

_____. **Ler/Dort.** Sociedade Brasileira de Reumatologia. Disponível em: <https://www.reumatologia.org.br/doencas-reumaticas/ler-dort/>. Acesso em 06 abr 2023.

_____. **ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano.** In: Anais Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano. Estocolmo, 6p., 1972. Disponível em: <http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>. Acesso em 07 abr 2023.

_____. **Pesquisa da UFPR traçou diagnóstico do trabalho por plataformas digitais no Brasil.** Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <https://ufpr.br/pesquisa-da-ufpr-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/>. Acesso em 06 abr 2023.

_____. **População brasileira chega a 213,3 milhões de habitantes, estima IBGE.** Serviços e Informações do Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2021/08/populacao-brasileira-chega-a-213-3-milhoes-de-habitantes-estima-ibge>. Acesso em 06 abr 2023.

BADR, Eid et al. **Educação Ambiental, conceitos, histórico, concepções e comentários à lei da Política Nacional de Educação Ambiental** (Lei nº 9.795/99): Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da UEA: mestrado em Direito Ambiental / Org. Eid Badr. Vários autores – Manaus: Editora Valer, 2017.

BERNARDO, M. S. de B. S. **O direito à desconexão frente à reforma trabalhista / The right to disconnect in front of labor reform.** *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 9673–9681, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n2-082. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/43797>. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4172 de 2020.** Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1997476. Acesso em 06 abr 2023.

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 12. Nº 2, julho-dezembro/2025.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 abr 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, DE 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 07 abr 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 07 abr 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 1615 de 2022**. Dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567>. Acesso em 04 abr 2023.

LABRUNA, F.; DE AZEVEDO GONZAGA, A.; AURÉLIO BARRETO LIMA, M. A **Precariedade Das Condições De Trabalho Dos Entregadores Por Aplicativos. Prima Facie**, [S. l.], v. 20, n. 43, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n43.54209. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primaface/article/view/54209>. Acesso em: 28 fev. 2023.

MACHADO, Sidnei e ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]** / Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores); vários autores. - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, [2022]. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em 05 abr 2023.

MELO, Sandro Nahmias; FERREIRA, Marie Joan. O princípio da busca da felicidade e o meio ambiente do trabalho. *Revista LTr*, jan. 2019.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: teletrabalho, uberização, infoxicação, reflexos da pandemia Covid-19*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 12. Nº 2, julho-dezembro/2025.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP.** Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 20 mar. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão.** Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 9, setembro 2017; Disponível em: https://www.academia.edu/38184324/TELETRABALHO_CONTROLE_DE_JORNADA_E_DIREITO_%C3%80_DESCONEX%C3%83O_pdf. Acesso em: 29 mar. 2023.

MOREIRA, ALLAN GOMES. **TECNOLOGIA, PRECARIZAÇÃO E O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Belém/PA. v. 5, p. 55-75, 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6093>. Acesso em 28 fev. 2023.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação** / Célio Pereira Oliveira Neto. – São Paulo: LTr, 2018.

TOZI, F. **Da nuvem ao território nacional: uma periodização das empresas de transporte por aplicativo no Brasil.** Geousp – Espaço e Tempo (On-line), v. 24, n. 3, p. 487-507, dez. 2020. ISSN 2179-0892. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/168573>. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2179-0892>. geousp.2020.168573. Acesso em 28 fev 2023.