

# **DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: Uma Análise sobre os novos modelos atuais**

**Cristiano Silva Carvalho<sup>1</sup>**

**Valber Cruz Cereza<sup>2</sup>**

## **RESUMO**

O presente artigo científico demonstra os desafios enfrentados na regulação das relações laborais na contemporaneidade, tendo como objetivo analisar juridicamente e doutrinariamente sob a ótica do direito do trabalho essas questões. Por meio dessa análise, será abordado também a “uberização” do trabalho, as transformações na era digital e as novas formas de emprego ou serviço, de maneira que, haja promoção de soluções como o reconhecimento de vínculo, legislação específica e o diálogo social, pois a globalização e as mudanças tecnológicas têm impulsionado a flexibilização das relações de trabalho, o que gera contratos temporários, trabalhos remotos, freelancers e criação de plataformas digitais, o que afeta diretamente nos modelos tradicionais de emprego, e conseqüentemente, ameaçam os direitos dos trabalhadores, bem como, a precarização do trabalho, tornando o trabalho informal como habitual e sem proteção. Por fim, optou-se por destacar os desafios mas também sugerir um consenso sobre a regulamentação dessa nova tendência de trabalho.

**Palavras-chave: Direitos Trabalhistas. Regulamentação. Uberização.**

## **ABSTRACT**

This scientific article demonstrates the challenges faced in regulating labor relations in contemporary times, aiming to legally analyze these issues from the perspective of labor law. Through this analysis, the “uberization” of work, transformations in the digital era and new forms of employment or service will also be addressed, so that solutions

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim. Email: [cristianosilvafaculdade@gmail.com](mailto:cristianosilvafaculdade@gmail.com)

<sup>2</sup> Advogado. Professor de Graduação e Pós-Graduação. Especialista em Direito Previdenciário. Especialista em Direito do Trabalho. Coordenador Regional do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário. Mestre em Políticas Públicas (Emescam). Membro da Comissão de Direito Previdenciário da OAB/ES.

such as recognition of employment, specific legislation and social dialogue are promoted, as globalization and technological changes have driven the flexibilization of labor relations, generating temporary contracts, remote work, freelancers and digital platforms, which directly affects traditional employment models, and consequently, threatens workers' rights and makes work precarious, making it informal and without protection. Finally, it should be noted that the article aims to analyze these challenges but also suggest a consensus on the regulation of this new work trend.

**KEYWORDS: Labor Rights. Regulation. Uberization.**

## **1. INTRODUÇÃO**

As relações laborais enfrentam desafios significativos no cenário atual, e a análise jurídica sob a ótica do direito do trabalho é fundamental para compreender essas questões. Nessa perspectiva, o intuito do presente artigo científico é demonstrar os principais desafios que afetam empregadores, empregados e o próprio sistema jurídico brasileiro.

É notório a flexibilização das relações de trabalho, pois com a globalização e as mudanças tecnológicas, o impulsionamento para transformação dos modelos tradicionais de emprego têm ocorrido de forma rápida e constante.

Os trabalhos tradicionais estão se transformando em contratos temporários, remotos e autônomos, e como meio de mercantilizar esses serviços, as plataformas digitais têm desburocratizado.

As tarefas que antes eram feitas por empregados com carteira assinada, agora são realizadas por freelancer que não possuem carteira assinada ou sequer contratos escritos, possuindo um mero trato verbal ou quando escritos são pactuados por remunerados e realização de serviços, o que dificulta caracterização de vínculos empregatício e o acesso aos direitos trabalhistas.

Por conseguinte, esse cenário tem criado novas formas de empregos, fazendo com que ganhasse os apelidos de “Economia Gig” e “Uberização”, o que aduz, economia de bicos.

O crescimento desse novo modelo é exponencial, de modo que, a legislação trabalhista brasileira tem sofrido dificuldades para acompanhar tais mudanças, surgindo dúvidas acerca de como regulamentar trabalhadores de aplicativos e prestadores de serviços autônomos.

Diante desse cenário, nossa pesquisa adotou uma abordagem multidisciplinar para entender melhor as implicações da “Economia Gig” e da “Uberização” no Direito Trabalhista. Integrando análise jurídica, revisão bibliográfica e estudos de casos, buscamos explorar a fundo as nuances desses fenômenos.

Nosso foco nas análises jurídicas se voltou para as legislações e decisões judiciais pertinentes, enquanto os estudos de caso foram conduzidos dentro da jurisdição brasileira, oferecendo uma perspectiva comparativa sobre como o direito tem respondido a esses novos modelos de trabalho.

Os dados coletados revelaram que as plataformas digitais não só transformaram a forma como os serviços são prestados, mas também remodelaram os formatos tradicionais das relações de trabalho. As mudanças são profundas, afetando aspectos fundamentais do emprego.

Em suma, os casos analisados no Brasil mostraram uma grande variação nas decisões judiciais sobre a classificação dos trabalhadores de plataformas digitais. No entanto, uma tendência emergente é a de classificá-los como contratados independentes, o que reflete um desafio contínuo na adaptação das leis trabalhistas às novas realidades do mercado.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Conceito de “Uberização” e Economia Gig**

Inicialmente, cumpre esclarecer o conceito de Economia Gig ou também chamado de economia de bicos, esta que se refere a um mercado de trabalho caracterizado por

empregos temporários, freelancer e de curto prazo, contrariando os modelos tradicionais de posições fixas e de longo prazo.

Nessa perspectiva, o Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP com a colaboração do Ifood concluíram o seguinte conceito sobre o tema:

“Gig economy é o ambiente de negócios em que há intermediação de trabalho humano por meio de plataformas digitais, no qual prevalecem contratos flexíveis, de curta duração e o pagamento dos trabalhadores se dá por tarefas realizadas. Nessa relação, as plataformas digitais podem intermediar diferentes tipos de trabalho.”

É notório que esse novo modelo de trabalho é facilitado principalmente pelo uso das plataformas digitais e aplicativos que conectam os empregados a empregadores de forma rápida e eficiente.

Sendo assim, cabe ressaltar as principais características da economia gig são: flexibilidade, diversidade de trabalho, uso de tecnologia, renda variável, independência e ausência de benefícios trabalhistas.

Por outro lado, a “uberização” do trabalho é termo que buscou trazer semelhança ao modelo de negócio da Uber, e por consequência, apelidou-se de forma derivada ao nome empresa, mas pode ser entendida, de forma similar ao conceito de economia gig, pois também descreve a transformação e a flexibilização do mercado de trabalho impulsionadas pelas plataformas digitais.

Antes exposto, pode verificar que não há tanta distinção da economia gig para uberização, pois ambas são caracterizadas por um conjunto de características que moldam este novo padrão laboral, que são elas: intermediação digital, flexibilidade, autonomia, pagamento por tarefa, avaliações/feedback e ausência de benefícios.

No entanto, segundo Abílio, o conceito de uberização vai um pouco mais além disso, descrevendo o seguinte:

“A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos;

resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador.” (Abílio, 2020)

Portanto, esse novo modelo de negócio tem como ponto crucial de observação a estrutura regulatória, visto que, permite que a relação de empregatícia seja inspecionada a fim de evitar a banalização e precarização dos direitos dos trabalhadores.

Vale destacar que o uso intensivo de tecnologias móveis e algoritmos é essencial para que o modelo de trabalho da economia gig e da uberização funcione, de modo que, essas tecnologias facilitam a interação entre prestadores de serviços e clientes de maneira muito eficiente, tornando a comunicação, o pagamento, a gestão de tarefas e a logística muito mais simples. Elas eliminam a necessidade de processos físicos e burocráticos tradicionais, criando um ambiente mais ágil.

Ressalta-se que graças essas ferramentas tecnológicas, o trabalho pode ser realizado de forma flexível e adaptada às necessidades dos usuários, garantindo que os consumidores fiquem satisfeitos com o serviço e o suporte que recebem.

Embora essa flexibilidade possa levar à ausência de estabilidade e aos benefícios trabalhistas convencionais, é uma das principais atrações desse modelo, permitindo que os trabalhadores ajustem melhor suas vidas profissionais e pessoais.

Além disso, um dos grandes atrativos das plataformas é a liberdade que elas oferecem. Os trabalhadores têm a possibilidade de escolher quando e onde querem trabalhar, adaptando seus horários e locais de serviço conforme a natureza do contrato e suas próprias preferências. Isso representa uma mudança significativa em relação aos modelos de trabalho tradicionais, proporcionando uma maior autonomia para os trabalhadores.

## **2.2. Da autonomia do prestadores de serviço**

A prestação de serviço neste modelo é caracterizada por uma atuação autônoma, onde os prestadores utilizam a plataforma para se conectar aos clientes, funcionando como microempreendedores ou profissionais independentes. Eles são responsáveis

por suas próprias ferramentas de trabalho e, muitas vezes, pelos seus custos operacionais.

Embora essa autonomia proporcione liberdade, ela também acarreta grandes responsabilidades aos trabalhadores, que frequentemente não possuem acesso às proteções trabalhistas adequadas.

Além disso, essa autonomia representa uma mudança significativa na relação entre o trabalho e o trabalhador, oferecendo uma liberdade que desafia os formatos tradicionais de emprego.

Contudo, essa flexibilidade apresenta desafios, especialmente em relação à falta de direitos trabalhistas tradicionais, deixando os trabalhadores em situação vulnerável devido à ausência de critérios claros para a definição de um vínculo empregatício.

É importante ressaltar que a relação de trabalho, mediada pela plataforma, ocorre diretamente entre o prestador de serviço e o cliente, com a plataforma atuando apenas como intermediária tecnológica. Isso significa que, embora a plataforma facilite os encontros e transações, a interação e negociação de serviços é realizada diretamente entre as partes envolvidas.

Nesse sentido, o escritor Schmidt (2017, p.18) destaca que “As plataformas de trabalho geograficamente localizadas só se tornaram possíveis devido à ampla disseminação dos smartphones e do Sistema de Posicionamento Global.” Em outras palavras, isso implica que as tecnologias são essenciais para viabilizar a prestação de serviço no local de origem da empresa, garantindo um trabalho autônomo para o prestador de serviço.

Além disso, é fundamental destacar que o pagamento por tarefa é um aspecto central desse modelo de trabalho. Dessa forma, os trabalhadores são remunerados por cada tarefa concluída, ao invés de receberem um salário fixo ou por hora trabalhada.

Essa forma de pagamento enfatiza a importância da produtividade e tem o potencial de aumentar consideravelmente a eficiência dos trabalhadores. No entanto, também pode resultar em uma renda instável, especialmente durante períodos de baixa demanda ou sazonalidade. Isso gera um cenário em que a incerteza financeira é uma preocupação contínua para muitos trabalhadores.

### **2.3. Os impactos gerados pela mudança de mercado**

As novas formas de trabalho requerem uma reavaliação das normas trabalhistas, devido aos impactos diretos e significativos nas legislações, desafiando os modelos tradicionais de emprego e promovendo um novo modelo econômico.

Essa reavaliação das normas trabalhistas é crucial, pois as mudanças nas relações empregatícias exigem novas regulamentações que protejam os direitos dos trabalhadores, garantindo condições de trabalho justas e seguras, sem impor um ônus excessivo aos empregadores.

Nesse contexto, os principais impactos se baseiam na comparação entre as relações empregatícias tradicionais e as contemporâneas, com alguns pontos de destaque.

O primeiro ponto é a redefinição das relações de trabalho, onde o conflito entre autonomia e subordinação diferencia trabalhadores autônomos de empregados subordinados. As plataformas argumentam que seus trabalhadores são autônomos, mas a realidade pode incluir elementos de subordinação, como controle sobre tarifas e avaliações periódicas.

O segundo impacto diz respeito à proteção social, pois no modelo atual faltam benefícios como seguro de saúde, férias remuneradas, licença maternidade/paternidade e aposentadoria, além da falta de segurança jurídica no trabalho. Isso demanda uma regulamentação específica para melhorar as condições de trabalho.

Por último, o terceiro impacto trata dos direitos trabalhistas, pois as leis atuais frequentemente não contemplam as particularidades da gig economy, gerando incerteza sobre direitos e deveres.

### **2.4. Da legitimidade do trabalho**

A legitimidade do trabalho está relacionada ao reconhecimento formal e social das condições e direitos dos trabalhadores, assegurando que as práticas laborais estejam de acordo com as normas e regulamentações vigentes.

No contexto da economia de bicos e da uberização, surgem desafios consideráveis para a legitimação do trabalho devido à natureza atípica dessas modalidades de emprego.

Embora o trabalho de motoristas de aplicativos e outros profissionais da economia de bicos frequentemente se assemelhe ao trabalho formal em termos de exigências e rotina, a falta de um vínculo empregatício tradicional levanta questionamentos sobre a aplicação dos direitos trabalhistas e a pertinência das leis vigentes.

Portanto, a legitimação do trabalho nesse novo contexto exige a adaptação das regulamentações para garantir que os trabalhadores recebam a proteção necessária, promovendo um equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada pela tecnologia e a segurança dos direitos laborais.

Nesse contexto, é importante observar que há uma grande semelhança entre o serviço prestado pelos motoristas parceiros dos aplicativos e o serviço convencional prestado por trabalhadores de carteira assinada. Nesse sentido, os escritores Giullia Signor e Carina Lopes Souza na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho (2021.p 52) menciona o seguinte:

“Observa-se que o trabalho executado pelos motoristas parceiros é na realidade, muito similar ao realizado em uma empresa tradicional, com as mesmas exigências de um empregado. Ocorre, entretanto, a modificação, pelo uso da tecnologia, de alguns dos requisitos presentes no vínculo de emprego tradicional, tal como a habitualidade e a subordinação”.

Dessa maneira, há uma necessidade de fazer uma distinção, conforme colocado pelos autores Giullia Signor e Carina Lopes Souza na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho (2021.p 52) da seguintes forma:

“A fim de discutir esses dois requisitos principais, primeiramente, tem-se que fazer uma distinção entre os motoristas que trabalham de forma eventual, como passatempo, e aqueles que utilizam a plataforma como forma de complementação de renda, uma espécie de segundo trabalho, e aqueles que



tem o aplicativo como seu único trabalho, cujo ganho mensal decorre, exclusivamente, da atividade de motorista de aplicativo”.

Dessa forma, é essencial fazer essa distinção, uma vez que as condições impostas pelos aplicativos variam para diferentes grupos de motoristas. A crescente presença da economia de bicos e as decisões judiciais recentes têm intensificado a discussão sobre a necessidade de atualizar a legislação trabalhista para o século XXI.

Esse novo formato de trabalho promete liberdade, mas também pode resultar em precarização, especialmente quando a flexibilidade é usada como justificativa para a falta de proteção adequada.

Com o aumento das oportunidades de emprego por meio de aplicativos, é crucial que as inovações tecnológicas sejam acompanhadas de políticas que mantenham o equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Não se deve permitir que a busca por flexibilidade comprometa a segurança e a dignidade dos trabalhadores, pois a adaptação das leis é essencial para garantir que o mercado de trabalho permaneça justo e seguro para todos.

Esse cenário ressalta a necessidade de políticas eficazes para enfrentar a nova dinâmica do mercado de trabalho. Recentemente, decisões judiciais classificaram motoristas de aplicativo como "trabalhadores" em vez de contratados independentes.

Uma análise específica do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região evidenciou a existência de vínculo empregatício ao considerar fatores como a prestação de serviços de forma pessoal, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação jurídica, conforme os critérios estabelecidos no art. 3º da CLT (TRT-12 - ROT: 00002847020225120036, Relator: Amarildo Carlos de Lima, 3ª Câmara).

Sendo assim, essas decisões refletem a urgência de uma reavaliação das normas existentes para melhor se adequar às realidades do trabalho moderno e garantir uma proteção justa para todos os envolvidos.

Por outro lado, há decisões que fomentam que os prestadores de serviços sejam autônomos e que não haja vínculo empregatício pela falta de subordinação. Essas

decisões judiciais têm abordado a complexidade da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e as empresas proprietárias das plataformas.

Em um julgamento pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em sede de ROT 00208852520215040014, relator George Achutti, julgado em 20/04/2023, foi determinado que a ausência de subordinação jurídica impede o reconhecimento do vínculo de emprego. A autonomia do motorista para decidir como, quando ou se deseja trabalhar, bem como a possibilidade de cadastro simultâneo em plataformas concorrentes, foram aspectos decisivos.

Apesar de a exclusividade não ser um requisito para o vínculo empregatício, a prestação simultânea de serviços a empresas concorrentes é vista como incompatível com a natureza do contrato de trabalho, conforme estipulado no artigo 482, c, da CLT.

Essa decisão ilustra bem a tensão entre a liberdade proporcionada pelas plataformas digitais e a segurança típica das relações de emprego formal. Além disso, essa situação destaca a urgência de discutir no âmbito do Direito do Trabalho a nova realidade do mercado, que envolve uma complexa combinação de flexibilidade e proteção. O desafio é assegurar que a inovação não ocorra em detrimento dos direitos e da segurança dos trabalhadores.

Portanto, é claro que a "uberização" está modificando significativamente o mercado de trabalho. Esse modelo, impulsionado pela tecnologia, proporciona uma flexibilidade antes inimaginável em empregos tradicionais, mas também apresenta novos desafios.

As decisões judiciais recentes que buscam determinar se motoristas de aplicativos são empregados ou prestadores de serviços independentes mostram como essa questão impacta tanto a estrutura de custos das plataformas digitais quanto a segurança jurídica dos trabalhadores, reforçando a necessidade de uma legislação atualizada que possa equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a inovação e flexibilidade trazidas por esses novos modelos de trabalho.

## **2.5 O crescimento da Economia Gig e da Uberização**

Com o rápido crescimento da economia gig e a crescente dependência de trabalhos intermediados por aplicativos, é essencial que as inovações tecnológicas sejam acompanhadas por políticas que assegurem condições de trabalho justas e dignas.

Embora a flexibilidade oferecida por esses novos modelos de emprego seja uma vantagem, ela não deve ser usada como desculpa para a precarização dos direitos trabalhistas.

Por isso, é crucial que formuladores de políticas e líderes empresariais colaborem para desenvolver regulamentações que garantam que a "uberização" não apenas ofereça oportunidades de emprego, mas também preserve a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

Vivencia-se um paradoxo contemporâneo: embora a tecnologia ofereça flexibilidade e liberdade, ela também apresenta desafios significativos, especialmente na definição das relações de trabalho.

Decisões judiciais recentes têm tentado determinar se motoristas de aplicativos são empregados ou prestadores de serviços independentes. Essa distinção é complexa, pois impacta não apenas a estrutura de custos das plataformas digitais, mas também a segurança e os direitos dos trabalhadores.

Com o crescimento da economia gig, mais pessoas dependem desses empregos para sua subsistência, tornando crucial que as políticas acompanhem as inovações tecnológicas.

A flexibilidade deve ser reconhecida como uma vantagem, mas não deve ser utilizada como justificativa para a perda de direitos trabalhistas. A adaptação das leis trabalhistas às novas condições exige uma colaboração entre empresas, trabalhadores e governos para criar um modelo de trabalho que seja tanto inovador quanto justo.

É possível aprender com países que já enfrentaram esses desafios. Na Espanha e no Reino Unido, por exemplo, foram implementadas regras específicas para trabalhadores de plataformas digitais, buscando equilibrar flexibilidade e proteção. Esse modelo pode ser considerado pelo Brasil.

### **3. CONCLUSÃO**

A análise da "uberização" do trabalho e da economia gig revela um panorama complexo e multifacetado que desafia as estruturas tradicionais de emprego e os paradigmas estabelecidos no Direito Trabalhista.

O avanço exponencial das plataformas digitais e a flexibilização das relações laborais têm gerado novos modelos de trabalho que oferecem vantagens significativas, como maior autonomia e flexibilidade, mas também levantam questões cruciais sobre a proteção e os direitos dos trabalhadores.

A transição dos empregos tradicionais para formatos temporários, freelancers e aplicativos não apenas transforma a natureza do trabalho, mas também expõe lacunas profundas nas legislações atuais.

Conforme exposto ao longo do artigo, sob análise jurídica, demonstrou-se que já ocorreram decisões judiciais amplas e com variação nas interpretações sobre a relação de emprego na economia gig, destacando uma necessidade premente de revisão legislativa.

Conclui-se que essa revisão deve buscar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, assegurando que a flexibilidade não venha acompanhada da precarização das condições laborais.

Destaca-se também a evidente autonomia e liberdade proporcionada por esses novos modelos de trabalho. No entanto, não se deve confundir e usar como justificativa para a precarização das condições laborais, visto que a falta de benefícios tradicionais gerará insegurança jurídica imediata.

Portanto, a ausência de regulamentações específicas torna a situação dos trabalhadores na economia gig e na "uberização" particularmente vulnerável. Portanto, é essencial que formuladores de políticas, empresas e representantes dos trabalhadores colaborem para desenvolver uma legislação que não apenas reconheça a nova dinâmica laboral, mas que também assegure condições de trabalho justas e dignas.

Cumprir dizer que, a experiência de outros países, como Espanha e Reino Unido, que já implementaram regulamentações específicas para trabalhadores de plataformas digitais, oferece aos legisladores brasileiros valiosos insights que podem ser adaptados à realidade brasileira.

Além disso, é importante considerar as implicações sociais e econômicas da "uberização". A informalidade e a instabilidade dessas novas formas de trabalho podem levar ao aumento da desigualdade social e à precarização generalizada das condições de vida dos trabalhadores, pois a falta de uma rede de segurança social robusta para esses trabalhadores pode resultar em consequências adversas ao longo prazo, tanto para os indivíduos quanto para a economia como um todo.

Portanto, a revisão das políticas trabalhistas deve incorporar mecanismos que garantam a segurança financeira e a proteção social dos trabalhadores da economia gig, criando medidas como o estabelecimento de padrões mínimos de remuneração e a oferta de benefícios como seguro-saúde e licença remunerada seriam passos fundamentais para promover um ambiente de trabalho mais equitativo e seguro.

Além disso, o diálogo social entre todas as partes interessadas, incluindo governos, empregadores, trabalhadores e sindicatos, deve focar na busca de soluções colaborativas que considerem as necessidades e aspirações de todos os envolvidos, promovendo uma abordagem inclusiva e participativa na formulação de políticas.

Essas que podem pautar sobre educação e a formação contínua de adaptação dos trabalhadores às novas realidades do mercado de trabalho, bem como, programas de capacitação e requalificação profissional que ajudem os trabalhadores a se adaptarem às demandas de um mercado.

Fato é que devem ser construídas essas estruturas e habilidades necessárias para prosperar as pessoas nessa era de economia digital, fazendo com que ocorra investimento contínuo na educação, a fim de promover a resiliência e a adaptabilidade da força de trabalho.

Por fim, é imperativo que a sociedade como um todo reconheça a importância de proteger os direitos dos trabalhadores enquanto se promove a inovação e a flexibilidade no mercado de trabalho. O equilíbrio entre progresso tecnológico e justiça

social é fundamental para construir um futuro do trabalho que seja sustentável e inclusivo.

Da mesma maneira, a legislação trabalhista deve evoluir de maneira a garantir que as inovações tecnológicas não resultem em retrocessos nas conquistas históricas dos direitos trabalhistas, mas sim em avanços que beneficiem a todos.

Por fim, a adaptação das políticas trabalhistas à realidade da economia gig e da "uberização" é uma necessidade urgente, de modo que, a legislação deve evoluir para refletir as novas condições de trabalho e proporcionar um ambiente de trabalho que valorize a dignidade e a segurança dos trabalhadores, o que torna essencial a continuidade das pesquisas e a discussão aprofundada sobre esses temas para construir um futuro do trabalho que seja ao mesmo tempo inovador e justo.

#### **4. REFERÊNCIAS:**

ABÍLIO.L. **Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?**. São Paulo: 2020.

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. **Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas**. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível pelo link: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/6c5cffbe-ee91-4321-ac97-f2460d93e403/content>. Acesso em 25 de junho de 2024.

SCHMIDT, F. **Mercados de trabalho digitais na economia das plataformas: mapeando os desafios políticos do trabalho coletivo e do trabalho gig**. [S. l.]:Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. ISBN: 9783958617452.

SIGNOR, Giullia; SOUZA, Carina Lopes. **Economia Compartilhada e Trabalho Uberizado: as transformações nas relações de trabalho a partir dos aplicativos**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 7, n. 1, 2021; p. 44 - 63.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO DA 4ª TURMA. **Recurso de Revista nº105555420195030179**. Relator Ives Gandra Martins Filho. Julgado em 02/03/2021. Disponível no link: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212487793>. Acesso em: 28/06/2024

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Recurso Ordinário 00002847020225120036**, da 3ª Câmara. Relator: Amarildo Carlos de Lima.. Disponível no link: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1752931405>. Acesso em: 10/07/2024

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Recurso Ordinário 00208852520215040014**, da 4ª Câmara. Relator: George Achutti. Julgado em 20/04/2023. Disponível no link: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1818283811>. Acesso em: 10/08/2024