

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

NORMA SUELI PADILHA

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

GABRIELLE KOLLING

RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejetização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejetização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejetização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
- A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
- Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
- Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
- Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
- Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
- O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
- Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
- Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

A FLEXIBILIZAÇÃO EM FACE DA PRECARIEDADE INACEITÁVEL: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO GIG ECONOMY

THE FLEXIBILITY IN THE FACE OF UNACCEPTABLE PRECARIOUSNESS: AN ANALYSIS OF THE GIG ECONOMY PHENOMENON

Antonio Jose Saviani da Silva ¹
Lucas de Moura Alves Evangelista ²

Resumo

Por meio da presente pesquisa, investiga-se o fenômeno da gig economy no Brasil, em especial, no que diz respeito a possibilidade flexibilização das relações de emprego, em face da precariedade inaceitável. Para tanto, propõe-se como problema de pesquisa: qual o limite da flexibilização da relação de emprego? De modo a responder o problema de pesquisa proposto, testa-se a hipótese de que a tendência no Brasil, desde a Reforma Trabalhista, é de flexibilizar a relação de emprego por meio de outras modalidades contratuais, como o contrato intermitente, ou até mesmo pela ausência do vínculo empregatício, em especial, o trabalho na informalidade, que além de ser cotidianamente comum no Brasil, é uma consequência típica do fenômeno da gig economy, mas deve ser observado um parâmetro mínimo para tal flexibilização. Desta forma, foi utilizado o método hipotético-dedutivo, com amparo em pesquisa bibliográfica e também na legislação brasileira. Para desenvolvimento da pesquisa, há uma breve análise dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego para, em seguida, conceituar a gig economy e como ela se manifesta no Brasil. Por fim, é realizada a análise sobre os limites da flexibilização e o risco da precariedade.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, Economia gig, Flexibilização das relações de emprego, Precarização, Vínculo empregatício

Abstract/Resumen/Résumé

This research investigates the phenomenon of the gig economy in Brazil, particularly with regard to the possibility of making employment relationships more flexible in the face of unacceptable precariousness. To this end, the following research question is proposed: what are the limits of employment relationship flexibility? In order to answer the proposed research question, we test the hypothesis that the trend in Brazil since the Labor Reform has been to make employment relationships more flexible through other types of contracts, such as intermittent contracts, or even through the absence of an employment relationship, especially informal work, which, in addition to being commonplace in Brazil, is a typical

¹ Doutor em Função Social do Direito na Faculdade Autônoma de Direito (FADISP). Mestre em Gestão do Conhecimento nas Organizações Centro de Ensino Superior de Maringá (CESUMAR).

² Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP. Residente Jurídico do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

consequence of the gig economy phenomenon, and a minimum parameter must be observed for such flexibility. Thus, the hypothetical-deductive method was used, based on bibliographic research and Brazilian legislation. To develop the research, there is a brief analysis of the factual and legal elements of the employment relationship, followed by a conceptualization of the gig economy and how it manifests itself in Brazil. Finally, an analysis is carried out on the limits of flexibility and the risk of precariousness.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor rights, Gig economy, Flexibility in employment relations, Precarization, Employment relationship

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo central investigar o fenômeno da *gig economy*, de modo a verificar se a flexibilização admitida pelo ordenamento jurídico brasileiro é uma verdadeira alternativa à relação de emprego tradicional, na forma da Consolidação das Leis do Trabalho, ou se há o risco de uma precarização das relações de emprego.

A relevância da pesquisa é justificada pela necessidade de verificar como os empregados brasileiros são afetados pelo fenômeno visto que, desde a Reforma Trabalhista, promulgada por meio da Lei n. 13.467/2017, ocorreram mudanças substanciais nas relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para investigar o tema apresentado, o problema de pesquisa formulado é: qual o limite da flexibilização da relação de emprego?

O supracitado problema de pesquisa possui como hipótese a ser testada de que há uma tendência no Brasil, que avançou em razão da Reforma Trabalhista no ano de 2017, de flexibilizar a relação de emprego, no sentido de que o típico vínculo celetista vem, aos poucos, sendo substituído por outras modalidades contratuais, como o contrato intermitente, ou até mesmo pela ausência do vínculo empregatício, em especial, o trabalho na informalidade, traço marcante da *gig economy*. Contudo, embora admitida pelo ordenamento jurídico pátrio, deve-se observar cuidadosamente o limite da flexibilização, sob pena de precarizar a relação de emprego.

De modo a garantir o regular desenvolvimento da presente pesquisa, utiliza-se o método hipotético-dedutivo, com a realização do teste da hipótese, para investigar o problema de pesquisa proposto. Além disso, para investigar o problema de pesquisa e testar a hipótese, emprega-se a técnica da pesquisa bibliográfica, jurisprudencial, doutrinária e na legislação brasileira.

Em um primeiro momento, faz-se necessário conceituar o que é a relação de emprego e diferenciá-la do conceito de relação de trabalho, pois apesar da intrínseca conexão entre as referidas relações, são institutos do direito do trabalho distintos. Na sequência, estabelecido o conceito da relação de emprego, verifica-se o que é a *gig economy*, sua inserção no ordenamento jurídico pátrio e como ela se manifesta no dia a dia, além de suas diferenças em face da uberização, em razão de sua intrínseca relação. Por fim, aprofunda-se a investigação do problema de pesquisa, de modo a verificar se por meio do supracitado fenômeno, ocorre a flexibilização e/ou a fraude das relações de emprego.

1 ELEMENTOS BASILARES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para investigação do problema de pesquisa apresentado e o teste da hipótese proposta, faz-se necessário verificar quais são os elementos da relação de emprego, disciplinados pelo ordenamento jurídico pátrio.

Justifica-se a necessidade de investigar esses requisitos essenciais da relação de emprego, visto que os fenômenos de flexibilização da relação empregatícia podem incidir especificamente sobre um ou mais atributos do vínculo empregatício. Destaca-se que, atualmente, é por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-lei n. 5.452/1943, que estão previstos os agentes integrantes da relação de emprego, bem como os elementos basilares de tal relação.

Inicialmente, destaca-se que a relação de emprego é considerada como uma espécie do gênero relação de trabalho (Pimentel, 2020, p. 8), pois possui características mais delimitadas. De modo mais amplo, o gênero relação de trabalho faz referência a todas as relações jurídicas “caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (Delgado, 2019, p. 333). Por se tratar de gênero, engloba diversas espécies, como a relação de emprego, ora em investigação, bem como o trabalho autônomo, eventual, avulso, estágio e outras.

Especificamente, sobre a relação de emprego, há o vínculo empregatício, caracterizado pela presença da figura do empregador e do empregado, respectivamente, com previsão legal nos arts. 2º e 3º, ambos da CLT (Brasil, 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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. [...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Brasil, 1943).

Em relação à figura do empregado, que na relação de emprego é a mais complexa a se conceituar, em razão da quantidade de requisitos extraídos do art. 3º, da CLT, e também do art. 2º, do mesmo diploma. (Brasil, 1943), sendo eles: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao empregador. Especificamente, Delgado interpreta os cinco requisitos da figura do empregado como “elementos fático-jurídicos” (Delgado, 2019, p. 493-494).

Em síntese, embora o art. 3º, da CLT, funcione como regramento para figura do empregado, o elemento da pessoalidade é extraído da redação do art. 2º, da CLT, que disciplina a figura do empregador, conforme o trecho “[...] e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943). Apesar da previsão em artigo diverso, o elemento da pessoalidade é inerente à figura do empregado, não do empregador, sendo compreendido como o fornecimento da força de trabalho pelo próprio trabalhador empregado, ou seja, não há substituição por outro empregado, salvo em vacância da função, mudança na atribuição ou hipóteses legais de afastamento.

Intrinsicamente ligado ao requisito da pessoalidade, o requisito da presença de pessoa física como empregado é um fator determinante que separa o vínculo celetista dos demais. Enquanto pessoa física, entende-se como a “pessoa natural”, é o trabalho prestado que independe da constituição de uma pessoa jurídica ou semelhante.

Quanto ao aspecto da não eventualidade, há várias correntes que explicam o que é considerado como não eventualidade, sendo elas: descontinuidade, evento, fins do empreendimento e da fixação jurídica (Jorge Neto; Cavalcante, 2019, p. 374-375). Contudo, para fins de verificar o que é a não eventualidade, conforme o entendimento de Delgado, a aferição convergente e combinada das teorias é o caminho mais adequado, visto que cada teoria possui o próprio limite (Delgado, 2019, p. 341-342).

Desta forma, para os fins da presente pesquisa, interpreta-se o aspecto da não eventualidade como o trabalho contínuo, permanente, no sentido de que se perpetua na maior parte do tempo, apesar da existência de períodos de intervalos, afastamentos ou jornadas de trabalho que podem ser mais reduzidas que do típico trabalhador celetista (de segunda a sexta-feira ou sábado), como por exemplo, a jornada do intermitente, isto é, a mera ausência de dias trabalhados em sequência não descaracteriza a não eventualidade.

No que diz respeito à onerosidade, tal elemento fático-jurídico da relação de emprego implica dizer que, em troca da força laboral do empregado, existe um custo para quem é o contratante e beneficiário do trabalho realizado. Em verdade, tal custo é uma verdadeira troca, uma contraprestação pelo labor realizado, nos termos dos arts. 76 e 457, da CLT (Brasil, 1943).

Por fim, conceitua-se a subordinação como “um estado de sujeição em que se coloca o empregado, por sua livre e espontânea vontade, em virtude de um contrato de trabalho” (Murari, 2010, p. 66), tendo como atribuição ao empregador o poder de direção sobre a força de trabalho contratada. Pela leitura do art. 3º, da CLT, não há menção ao termo “subordinação”, mas “dependência” (Brasil, 1943). Consequentemente, entende-se que existe uma relação de dependência do empregado para com o empregador, sendo um elemento essencial para diferenciar o vínculo empregatício das demais relações de trabalho (Murari, 2010, p. 67).

Ante todo o conjunto de elementos fático-jurídicos acima abordados, caso preenchidos os requisitos para caracterização do vínculo empregatício, não é facultado ao empregador escolher modalidade diversa de relação de trabalho, que não a relação de emprego, em uma tentativa de esquivar-se do devido registro em carteira de trabalho e demais direitos e deveres inerentes à relação empregatícia para ambas as partes da relação. Logo, a forma do contrato deve refletir a realidade da prestação de serviços.

Se há o trabalho realizado com pessoalidade, subordinação, habitualidade, onerosidade e sendo pessoa física (pessoal natural), configura-se vínculo empregatício, ainda que o empregador tente disfarçá-lo por outro tipo de contratação, como: Pessoa jurídica (PJ), MEI (Microempreendedor Individual), Autônomo ou freelancer, Cooperativa de trabalho e Contrato de prestação de serviços.

Em relação à figura do empregador, Delgado entende que, antes de tudo, faz-se necessário verificar se o indivíduo contratado preenche os cinco elementos fático-jurídicos. Preenchidos os requisitos da relação de emprego, basta a verificação da presença de alguém no “polo passivo da relação empregatícia formada” (Delgado, 2019, p. 493-494), isto é, se existe uma pessoa que é beneficiada pela força laboral do empregado.

Além disso, inexistente a presença de elementos fático-jurídicos constitutivos, de modo diverso ao que ocorre com o empregado. Na verdade, no que diz respeito ao empregador, entende-se que há “aspectos característicos”, no sentido de que há efeitos decorrentes, não elementos constitutivos, sendo eles a despersonalização e a alteridade (Delgado, 2019, p. 494).

A alteridade, enquanto efeito da atribuição de empregador, consiste na assunção dos riscos da atividade econômica, conforme a redação do art. 2º, da CLT (Brasil, 1943), o que significa dizer que o empregado não assume os riscos do negócio, mas tão somente presta o serviço e a sua força de trabalho.

Já a despersonalização, prevista nos arts. 10 e 448, ambos da CLT (Brasil, 1943), é um aspecto característico da figura do empregador que se contrapõe ao elemento fático-jurídico da figura do empregado. Enquanto o empregado deve prestar o trabalho com pessoalidade, o empregador pode ser alterado, seja por uma modificação na propriedade ou estrutura jurídica da empresa, sem que isso afete os contratos de trabalhos dos empregados, conforme preconizam os supracitados dispositivos das Consolidação das Leis do Trabalho.

Conceituados os elementos fático-jurídicos da figura do empregado, bem como os aspectos característicos decorrentes da atribuição de empregador, é possível analisar como alguns dos fenômenos de flexibilização das relações de trabalho afetam uma ou mais características da relação de emprego.

2 A *GIG ECONOMY*: CONCEITO E ABRANGÊNCIA

No Brasil, há alguns fenômenos de flexibilização das relações de emprego que ganharam destaque nos últimos anos, em especial, após a Reforma Trabalhista, implementada por meio da Lei n. 13.467/17. De modo a investigar o problema de pesquisa proposto, propõe-se a análise específica do fenômeno *gig economy*, sem prejuízo do reconhecimento da existência de diversos outros fenômenos, como a uberização, plataformização, pejotização e outros. Contudo, em razão da proximidade com a *gig economy* e o escopo da pesquisa, faz-se relevante uma breve diferenciação com a uberização.

Não se desconhece que a *gig economy* afeta as relações de trabalho em geral, não somente a relação de emprego. Contudo, para presente pesquisa, delimita-se a análise apenas sobre a *gig economy* sobre a relação de emprego, visto que, em maio de 2025, o Brasil atingiu o total de 48.252.304 trabalhadores com carteira de trabalho assinada, conforme os dados do CAGED (Brasil, 2025a), bem como há 38% da população ocupada¹ do Brasil em informalidade, “trabalhando por conta própria”, de acordo dados do primeiro trimestre de 2025, coletados pelo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2025).

Para fins de flexibilização da relação de emprego, conceitua-se como tal o relaxamento dos requisitos fático-jurídicos constituintes da relação de emprego, em especial, aqueles que dizem respeito à figura do empregado: pessoa física, pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, que pode ocorrer como meio legítimo de alternativa ao vínculo celetista, ao atenuar direitos e responsabilidade de ambos os lados, bem como um meio fraudulento de eximir dos direitos e deveres de uma típica relação de emprego.

Em um primeiro momento, antes de abordar se ocorre a flexibilização ou não da relação de emprego por meio da *gig economy*, ou se há uma verdadeira precarização da relação de emprego, faz-se necessário discorrer sobre o conceito do referido fenômeno.

A expressão *gig* tem origem no Jazz, nos dizeres de Barbosa Junior:

[...] sendo utilizado para definir um determinado compromisso firmado com músicas para uma apresentação específica. Tal fato torna mais clara a essência desta “economia”, a qual pode ser entendida como um mercado de trabalho que envolve, de um lado, trabalhadores com contrato de trabalho por tempo certo (e em princípio) sem vínculo empregatício, e, de outro, empresas, que os contratam para realização de tarefas específicas, não havendo submissão às regras trabalhistas dos trabalhadores ditos comuns [...] (Barbosa Junior, 2021, p. 26).

No Brasil, na prática, a expressão *gig* equivale ao jargão popular “fazer bico”, isto é, um trabalho que normalmente temporário, que costuma ser realizado nas horas vagas como

¹ Para melhor compreensão do conceito de População ocupada, acesse o glossário do IBGE, disponível na plataforma da PNAD Contínua.

fonte de renda extra ou até mesmo como fonte de renda principal. Normalmente, é um serviço de pequena duração para pagamentos imediatos ou a ser logo recebido em um curto período de tempo. É, por exemplo, o caso do “faz tudo”², prestador de serviço que, pessoa física ou jurídica, realiza pequenos serviços domésticos.

Além da figura do “faz tudo”, há inúmeras outras atividades que se enquadram no conceito de *gig*, porém, no caso do Brasil, é a figura de trabalhador mais próximo da realidade cotidiana. A título de exemplo, conforme a pesquisa em andamento de Zheng e Yang, a *gig economy* é uma realidade para os serviços da tecnologia da informação e outras áreas da indústria (Zheng; Yang, 2020, p. 1-2), o que comprova manifestações diferentes de um mesmo fenômeno no mundo.

Outro tipo de exemplo comum ao cenário brasileiro, de acordo com Silva e Rodrigues, é o motorista de aplicativo, que realiza o transporte de passageiros, com intermediação de uma plataforma online, sendo na grande maioria dos casos, a plataforma da empresa Uber (Silva; Rodrigues, 2020, p. 266-267).

Embora a empresa Uber esteja relacionada ao fenômeno da uberização, de fato, há o entendimento de que este fenômeno e a *gig economy* estão intrinsecamente relacionados, mas que a *gig economy* não está limitada às plataformas digitais, traço marcante da uberização, fenômeno este conceituado, em suma, como um “tipo de gestão e controle da força de trabalho” (Abílio *et al.*, 2021, p. 27).

Trata-se de um fenômeno complexo, que possui várias interpretações, mas há, predominantemente, o elemento característico da plataforma digital, que além de intermediadora, pode ser considerada como uma nova forma de controle e de informalização (Abílio *et al.*, 2020, p. 112).

Logo, verifica-se que a *gig economy*, por se tratar de uma verdadeira economia, é um fenômeno e conceito mais abrangente que a uberização, de modo que a própria uberização é inserida dentro da economia *gig*, conforme explanado por Silva e Rodrigues (2020). Para Kenney e Zysman, há dois grupos de modalidades de trabalhos na *gig economy*. O primeiro, diz respeito aos trabalhadores contratados diretamente por plataformas digitais (Kenney; Zysman, 2019, p. 17), divididos em três subgrupos: *marketplaces*, prestação de serviço em pessoa, por intermédio de uma plataforma digital, e a prestação de serviços remoto.

Nos dizeres de Rauber *et al.*:

² Em outros períodos, utilizava-se a expressão “marido de aluguel”. Contudo, tendo em vista que essa atividade não é exclusiva dos homens, a expressão “faz tudo” é mais inclusiva e acolhe outros gêneros.

Segundo os autores, as modalidades de trabalho nas plataformas dividem-se em três grupos: marketplaces, prestação de serviços em pessoa e prestação de serviços remotos. O primeiro, marketplaces, são plataformas online em que vendedores e compradores podem se encontrar para realizarem trocas e negócios (e.g. Amazon e Mercado Livre); o segundo, prestação de serviço em pessoa, em que a execução de um trabalho pode ser realizado por alguém por meio de plataformas digitais (e.g. Uber, Handy e Airbnb); e terceiro, prestação de serviços remoto, onde são anunciados e contratados serviços por meio de plataforma para serem realizados de forma online (e.g., Fiverr, Upwork e 99designs) (Rauber *et al.*, 2022, p. 112).

Ainda, com base no entendimento de Kenney e Zysman (2019), Rauber *et al.* expõe que a segunda categoria diz respeito à “criação de conteúdo mediada por plataforma”, incluindo-se nesse grupo:

[...] criadores de conteúdo consignados que incluem serviços em lojas de aplicativos (e.g., Youtube e a Amazon); produtores de conteúdo de organização que não sejam de plataforma, por exemplo, trabalhadores de criação e manutenção de websites; e conteúdo gerado pelo usuário, que é o conteúdo de valor não compensado e que varia de conteúdo enviado para o Facebook, Instagram, etc. e comentários em sites [...] (Rauber *et al.*, 2022, p. 112).

Contudo, para os fins da presente pesquisa, entende-se que a *gig economy*, não está limitada em duas categorias que subdividem em outros grupos, pelo menos no cenário brasileiro, visto que existe a possibilidade de caracterização do fenômeno ainda que ausente a figura da plataforma digital como intermediadora ou como meio de prestação do serviço, ante o exemplo da figura do “faz tudo”, bem como outras, levando em consideração que a essência da economia gig é a possibilidade de realização de trabalhos, normalmente de curta duração, como fonte de renda principal ou extra, e mais flexibilidade para o prestador do serviço.

Especialmente ao caso do Brasil, além dos “bicos”, serviços informais, Giustina aponta que por meio da Reforma Trabalhista de 2017, o contrato intermitente foi disciplinado com ideais de solução da informalidade que é marcante na *gig economy* (Giustina, 2024, p. 150), o que comprova que tal fenômeno vai além das plataformas digitais, apesar de intrinsecamente relacionado.

Essa amplitude de atividades na *gig economy*, no cenário brasileiro, ocorre em razão do contexto sócio-histórico de formação do Brasil, que nos ensinamentos de Vaclavik *et al.*:

Considerando a amplitude das atividades da *gig economy*, destaca-se o potencial de exploração empírica desse conceito para um grande número de atividades. Ao adotar uma postura não dicotômica e não pautada, a priori, no binômio bom/ruim, abre-se espaço para compreender como o fenômeno se vincula ao contexto sócio-histórico brasileiro, marcado por características peculiares que atravessam o mercado de trabalho, as trajetórias, as carreiras individuais e o próprio modo como os trabalhadores veem seu trabalho e a ele atribuem sentido (Vaclavik *et al.* 2022, p. 254).

Desta forma, apesar da presença do *crowdwork* e *work on demand*, em razão do contexto sócio-histórico brasileiro, a *gig economy* se manifesta de forma mais abrangente no

cenário brasileiro, visto que há trabalhos que se enquadram no conceito da economia gig, mas que não necessariamente dependem da intermediação das tecnologias de informação como meio de realização ou de conexão entre o prestador de serviço com o beneficiário ou tomador, ante os supracitados exemplos.

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O FENÔMENO DA *GIG ECONOMY*

Conforme a pesquisa desenvolvida até o presente momento, com a investigação dos elementos fático-jurídicos das relações de emprego, bem como a exposição de um entendimento ampliado sobre a *gig economy*, de modo a responder o problema de pesquisa proposto, imperiosa é a verificação do limite da economia gig enquanto fenômeno de flexibilização (ou precarização) da relação de emprego.

Nos ensinamentos de Giustina, a *gig economy* é predominantemente marcada pela informalidade, pairando sobre tal modelo econômico a questão da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício e que, sobre tal possibilidade, há posicionamentos diversos (Giustina, 2024, p. 150-151).

Ante as noções apresentadas até o momento, verifica-se que a *gig economy* é caracterizada por uma verdadeira intermitência, que nos ensinamentos de Rocha e Tárrega:

É tudo incerto para os trabalhadores: não sabem quando vão trabalhar, em que condições exercerão sua atividade laboral e qual será sua remuneração ao final de um período. A mais, assim como antigamente, o perfil dos profissionais da *gig economy*, como, por exemplo, no setor de transportes, continua a ser de homens, pretos e pardos. Uma herança de tempos remotos (Rocha; Tárrega, 2023, p. 258).

De fato: a *gig economy*, em razão da predominante informalidade, causa incertezas aos trabalhadores. Não somente isso, mas em decorrência das várias formas de manifestação da economia gig nas relações de emprego, é plenamente possível a caracterização de vínculo empregatício, conforme o contrato intermitente, mas existe a possibilidade de flexibilização também do próprio vínculo empregatício.

O grande problema da possibilidade de flexibilização (relaxamento) dos elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, pelo menos no Brasil, é o fato de que muito provavelmente, o prestador do serviço será a parte mais fragilizada da relação da qual integra.

Não somente isso, mas com exceção do contrato intermitente, que embora seja regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho, com destaque para o art. 443, §3º e art. 452-A, ambos da CLT (Brasil, 1943), tal modalidade permite o reconhecimento do vínculo

empregatício, mas a depender do caso em apreço, pode não ser tão benéfica quanto ao celetista tradicional (segunda a sexta-feira ou segunda a sábado, com horário fixo todos os dias).

Por meio do contrato de trabalho intermitente, há uma prestação de serviço de forma não contínua, na qual o empregador convoca o empregado com a devida antecedência mínima de três dias corridos e o empregado, se desejar, pode optar por aceitar o trabalho ou não em um prazo de um dia útil, nos termos do art. 452-A, §1º e §2º da CLT (Brasil, 1943). Tal modalidade de contratação, apesar das particularidades, mantém o vínculo empregatício, mas ao mesmo tempo existe proximidade com a informalidade.

No final do ano de 2024, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao apreciar as ADIs n. 5826, 5829 e 6154, a corte firmou o entendimento de que a contratação intermitente encontra amparo na Constituição Federal, em especial, na proteção da livre iniciativa e o valor social do trabalho. Ainda, que tal flexibilização amplia o mercado de trabalho “sem prejuízo das garantias mínimas asseguradas pela ordem constitucional trabalhista” (Brasil, 2025b, p. 4).

Apesar do entendimento firmado pelo STF, no sentido de que o ordenamento jurídico pátrio permite tal modalidade, vale destacar o voto do Min. Edson Fachin³, que retrata as possíveis consequências de tal modalidade:

Assim, a imprevisibilidade e a inconstância, naturalmente advindas dessa modalidade de contrato trabalhista, poderão ser elementos obstativos primários da concretização das normas constitucionais que reconhecem os direitos fundamentais sociais trabalhistas. Sem a garantia de que vai ser convocado à prestação do serviço, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos fundamentais sociais que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna (Brasil, 2025b, p. 16).

Em outros dizeres, não significa que pelo fato de que a Consolidação das Leis do Trabalho permite a contratação intermitente, bem como os princípios norteadores da Constituição Federal, que tal contratação é necessariamente boa para população brasileira. De fato: trata-se de uma alternativa à informalização, mas é, ao mesmo tempo, muito próxima da informalidade, em razão, por exemplo, da imprevisibilidade e inconstância, eis que no plano formal da relação de emprego ocorre a devida contratação, porém, não necessariamente implica em uma constância na prestação do serviço.

Para quem possui uma fonte de renda principal, seja por meio de uma relação empregatícia ou não, o contrato intermitente é uma modalidade atraente, como um “extra”, visto que garantidos os direitos e encargos pertinentes ao celetista (férias, contribuições previdenciárias, FGTS e outros), porém, direitos e encargos em uma quantidade menor,

³ Os votos do Min. Edson Fachin, Min. Rosa Weber (aposentada) e Min. Cármen Lúcia foram vencidos.

justamente em razão da curta duração. De modo diverso, para quem utiliza o contrato intermitente como renda principal, em tese, há um esforço muito maior do que de um típico celetista, para dentro de um mês, por exemplo, alcançar a renda mensal de um salário mínimo.

No que diz respeito aos trabalhadores na informalidade e que se enquadram na economia gig, conforme as explanações anteriores, deve-se verificar se tal informalidade é sequer desejada pelo prestador de serviço ou se é utilizada como meio de fraudar uma relação de emprego, por parte do tomador.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Datafolha, em junho de 2025, com brasileiros de 16 anos ou mais, o emprego com carteira assinada é a preferência dos brasileiros. Em especial, na mencionada pesquisa, foi apurado que, entre ser celetista com uma remuneração menor ou trabalhar na informalidade com remuneração maior, 67% declararam ter preferência pelo modelo CLT, 31% pela informalidade com maior remuneração e 2% não opinaram (Datafolha, 2025).

Entretanto, ao comparar os dados de 2025 com os de dezembro de 2022, a Datafolha constatou que há uma diferença de 10% pela preferência pelo trabalho com carteira assinada, ou seja, apesar de continuar sendo a preferência dos brasileiros, há uma diminuição em tal preferência (Datafolha, 2025), o que é um indício de que existe a tendência de o prestador de serviço abrir mão de direitos e mais segurança jurídica em prol de um salário maior.

A curto prazo e nas supracitadas condições, de fato, a troca pode ser benéfica para fins financeiros, porém, pensando que a maioria dos trabalhadores brasileiros somente se aposentará por volta de seus 60 (sessenta) anos de idade (ou mais) e há vários anos de labor pela frente, o barato pode sair caro. Normalmente, quem trabalha na informalidade, destaque na *gig economy*, não tem o costume de contribuir com a previdência social.

A título de exemplo, com base em micro dados da PNAD Contínua Anual de 2023, apurou-se que 19.498.168 autônomos e informais não contribuem com a previdência social (Jornal Nacional, 2025), o que é uma quantidade alarmante.

Sobre o risco acima abordado, Oliveira e Silva expõe a insegurança sobre a remuneração do intermitente:

[...] a falta de um piso remuneratório pré-estabelecido traz insegurança aos empregados intermitentes quanto à sua cobertura pelo sistema público de seguridade social, uma vez que não há garantia de que a contribuição obrigatória alcance o mínimo mensal exigido pelo INSS. De acordo com os dados apresentados, cerca de metade dos contratos intermitentes resultou em remuneração média mensal inferior a 1 SM, o que lança mais luzes sobre essa questão na estrutura ocupacional brasileira. Para alguns benefícios, como a cobertura previdenciária (contagem de tempo para aposentadoria, salário-maternidade, auxílio-doença), o empregado teria a possibilidade de fazer um aporte complementar, de seu próprio bolso, da diferença de valores, mas para outros benefícios (seguro-desemprego, abono salarial), não há essa

possibilidade. Vale ressaltar que, no caso dos trabalhadores que acumulam contrato intermitente com outro contrato padrão de emprego, essa cobertura previdenciária já está assegurada (Oliveira; Silva, 2023, p. 35).

Se tal risco paira sobre os empregados intermitentes, para o típico trabalhador da economia gig que trabalha na informalidade, entende-se que tal risco também se aplica, justamente em razão da possibilidade de ausência de contribuição com a previdência social a ser realizada pelo próprio trabalhador.

Ainda, no que diz respeito à informalidade, Vaclavik *et al.* afirmam que, com a *gig economy*, a informalidade é empresariada:

A informalidade sempre esteve presente em diferentes mercados de trabalho. Com a *gig economy*, entretanto, ganha destaque seu empresariamento, em que grandes empresas, atuando por meio de plataformas, passam a intermediar o trabalho informal. Cria-se, assim, um novo regimento laboral, fundindo características de atividade formal, como controle, avaliação de desempenho e incentivos financeiros, e informal, pela natureza autônoma e pela falta de vínculo direto com a organização (Vaclavik *et al.*, 2022, p. 255).

Apesar dos princípios constitucionais da livre iniciativa e valorização do trabalho humano (Brasil, 1988), verifica-se sua insuficiência para dispor sobre tudo o que a *gig economy* tem a oferecer. Nesse sentido, para Lisboa, o ordenamento jurídico pátrio comportaria a elaboração de uma legislação específica sobre o *work on demand* (Lisboa, 2021, p. 67).

Contudo, na presente pesquisa, entende-se que não somente o *work on demand*, mas eventuais outras manifestações da *gig economy*, além do contrato intermitente, poderiam ser melhor regulamentadas no ordenamento jurídico pátrio, como forma de segurança jurídica para o prestador de serviço e do tomador.

Não se desconhece que a legislação brasileira, em especial as normas infraconstitucionais, não é capaz de regulamentar toda e qualquer relação de trabalho, porém, de modo amplo, seria possível melhor dispor sobre as consequências da economia gig e outros fenômenos de flexibilização das relações de emprego, estabelecendo parâmetros mínimos de observância.

No ano de 2010, Vignoli já alertava sobre a necessidade de uma flexibilização inteligente, que além de aconselhável, é indispensável (Vignoli, 2010, p. 89):

É inteligente a flexibilização quando ela se desenvolve de modo a favorecer uma aplicação prática, fácil e eficiente das normas legais, pela supressão dos requisitos legais excessivamente minuciosos ou burocráticos, sem que ocorra, entretanto a mitigação dos direitos indisponíveis do trabalhador. Daí a sua importância. Nesse sentido, imprescindível que a dignidade da pessoa humana do trabalhador seja respeitada [...] (Vignoli, 2010, p. 89).

Anos mais tarde, o atual cenário brasileiro, pós-Reforma Trabalhista, na verdade, está mais inclinado para uma “desmaterialização da relação empregatícia” (Queiroz *et al.*, 2025, p. 13), tendo como resultado prático o favorecimento dos interesses do capital, carga de incertezas aos trabalhadores, desigualdades e desproteção (Queiroz *et al.*, 2025, p. 17). Sendo assim, a flexibilização legítima e inteligente demanda a preservação o mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana do trabalhador, conforme lecionado por Vignoli (2010).

Em que pese a necessidade de uma flexibilização inteligente, na verdade, conforme bem explanado por Queiroz *et al.* (2025), o cenário atual é mais próximo da precarização da relação de emprego, do que de uma flexibilização inteligente, isto é, a relativização dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, tão somente para se evitar uma anotação na CTPS e eventuais encargos decorrentes, de modo que, na prática, não há uma verdadeira vantagem ao prestador do serviço.

CONCLUSÃO

A economia moderna, de fato, clama por flexibilidade, visto que a tendência das empresas é otimizar custos e reagir rapidamente às flutuações do mercado, o que, em algumas perspectivas, torna o modelo de contratação tradicional como “rígido”. É nesse contexto que surgem novas formas de organização do trabalho, como o trabalho autônomo, o trabalho intermitente, o teletrabalho e as plataformas digitais. Entretanto, essa flexibilização da relação de emprego não deve ser confundida com a precarização das relações de emprego.

O Direito do Trabalho, entre os demais ramos do direito, possui um papel no primado do trabalho, prezando pela proteção social, no sentido de tutelar o trabalhador e o próprio tomador do serviço, especialmente para quem empresta a força laboral para realização do serviço. Não é possível destoar do lado social do Direito do Trabalho e interpretar que as relações laborais são simples trocas da força de trabalho por salário e outras “vantagens”.

Os chamados “direitos sociais” (férias, 13º salário, previdência, FGTS, horas extras, segurança e saúde no trabalho, entre outros) não são meras “vantagens”, mas sim garantias mínimas de subsistência digna e de segurança social. A supressão desses direitos não significaria uma “evolução” do mercado, mas podem representar um retrocesso civilizatório, se unicamente transfere o ônus e o risco da atividade econômica, exclusivamente para o trabalhador e para o Estado (que teria de arcar com as consequências sociais da desproteção).

Por meio da presente pesquisa, tendo em vista o fenômeno da *gig economy*, que já é realidade no Brasil, conclui-se que existe a possibilidade de se alcançar a flexibilização dos elementos fático-jurídicos componentes das relações de emprego ou até mesmo a utilização de

alternativas que mantêm o vínculo empregatício, como o contrato intermitente, mas que preserva a ideia do *gig* de ser uma prestação de serviço, em tese, de curta duração. Não obstante, em especial ao Brasil, foi constatado que a economia *gig* não necessariamente se manifesta tão somente por meio do *crowdwork* e *work on demand*, mas há outras manifestações de tal fenômeno, como a figura do “faz tudo” e o próprio contrato intermitente.

Por fim, conclui-se também que há, no mínimo, dois limites mínimos e norteadores para flexibilização das relações de emprego. O primeiro é a própria dignidade da pessoa humana, razão pela qual toda e qualquer flexibilização do vínculo empregatício deve observar um parâmetro mínimo de dignidade ao prestador de serviço, enquanto o segundo limite é o risco da precarização, isto é, nenhum vínculo empregatício pode ser flexibilizado se, na prática, a supressão ou relativização aparente de um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego servir como meio de fraudar a incidência dos direitos e encargos de uma relação celetista.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZW9Bcy5GkYGzngPxB/?lang=pt>. Acesso em: 05 jun. 2025.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**, 34 (98), Jan-Abr., 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>. Acesso em: 05 jun. 2025.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, 9 de agosto de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Novo CAGED – Maio de 2025a**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/2025/maio/pagina-inicial>. Acesso em: 18 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5826/DF. Relator Min. Edson Fachin. Julgamento em 16/12/2024. Acórdão divulgado em 12/02/2025.

Brasília, DF. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em 03 jul. 2025.

DATAFOLHA. Instituto de pesquisas. **Preferência pelo trabalho com carteira assinada recua de 77% para 67%**. Folha de São Paulo, 3. jul. 2025. Disponível em:

<https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniao-e-sociedade/2025/07/preferencia-pelo-trabalho-com-carteira-assinada-recua-de-77-para-67.shtml>. Acesso em: 15 jul. 2025.

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.

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

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JORNAL NACIONAL. **Mais de 19 milhões de trabalhadores autônomos e informais não contribuem para a Previdência, mostra estudo**. G1, 12 abr. 2025. Disponível em:

<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2025/04/12/mais-de-19-milhoes-de-trabalhadores-autonomos-e-informais-nao-contribuem-para-a-previdencia-mostra-estudo.ghtml>. Acesso em: 07 jun. 2025.

KENNEY, Martin; ZYSMAN, John. **Work and Value creation in the Platform Economy**. In: *Work and Labor in the Digital Age*. Emerald Publishing Limited, 2019. Disponível em: <https://www.emerald.com/books/edited-volume/14446/Work-and-Labor-in-the-Digital-Age>. Acesso em 25. jun. 2025.

LISBOA, Anna Luiza de Carvalho. Gig economy e as (re)configurações de trabalho. **Revista Manus Iuris**. Mossoró: Universidade Federal Rural do Semi-Árido. 2(1), 57–70. Disponível em: <https://revistacaatinga.com.br/rmi/article/view/10457>. Acesso em: 30 jul. 2025.

MURARI, Marlon Marcelo. A subordinação como elemento da relação de emprego: conceito, distinções e fundamento jurídico. **Revista Linhas Jurídicas (UNIFEV)**, v. 2, n. 2, p. 63-73, nov. 2010. Disponível em: <https://periodicos.unifev.edu.br/index.php/linhasjuridicas/article/view/12/9>. Acesso em: 03 jun. 2025.

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil**: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017. Brasília, DF: Ipea, julho 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>. Acesso em: 15 jul. 2025.

PIMENTEL, Rubens Ferreira. **Análise do vínculo empregatício entre motorista e o aplicativo Uber**. 18 f. 2020. Monografia (no curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho) - Faculdade Venda Nova do Imigrante, Venda Nova do Imigrante, ES, 2020.

QUEIROZ, Gabriella Nesi; POMPILO, Gabrielle Mota; SETTA, Guilherme Ferrigato Della Maggiora; VIEIRA, Pedro Henrique Marcial. Entre a flexibilização e a precarização: a

Reforma Trabalhista e a crise do direito. **Revista Foco**, [S. l.], v. 18, n. 5, p. e8743, 2025. DOI: 10.54751/revistafoco.v18n5-213. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/8743>. Acesso em: 16 jul. 2025.

RAUBER, Aline Ortiz; BITENCOURT, Renan Godinho; GALLON, Shalimar; PAULI, Jandir. Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização do trabalho e economia gig. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 23, p. 109-124, jan./dez. 2022. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/6667/4501>. Acesso em: 25 jun. 2025.

ROCHA, Igor Mauad; TÁRREGA, Maria Cristina Vidote Blanco. Da senzala à *gig economy*. **Rev. TST**, Porto Alegre, vol. 89, n. 3, p. 243-259, jul./set. 2023. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/13/13>. Acesso em 30 jun. 2025.

SILVA, Leda Maria Messias da; RODRIGUES, Ana Paula Dalmás. **Contratos intermitentes na “gig economy”**: as novas formas de precarização e os direitos da personalidade. I Encontro Virtual do CONPEDI, 2020. In: Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II. Disponível em: https://conpedi.org.br/grupo-de-trabalho/?tipo=ARTIGO_CONPEDI&grupo=1104&id-evento=59. Acesso em: 04 jun. 2025.

UBER. Newsroom. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 12 de ago. de 2024, Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 03 jun. 2025.

VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da *gig economy*. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, nº 2, Rio de Janeiro, Mar./Abr. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/>. Acesso em 07 jul. 2025.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho**: importância e limitações. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, University of São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/en.php>. Acesso em: 15 jul. 2025.

ZHENG, Qi. YANG, Weiguo. The Characteristic of The Gig Economy. *Cambridge Open Engage*. Working Paper. Version 1, 12 april 2020. Disponível em: <https://www.cambridge.org/engage/coe/article-details/5e90673b68bfcc00122e80eb>. Acesso em: 03 jun. 2025.