

RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMAS

José Maria de Oliveira ¹
Fábio Costa de Miranda ²

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar as modalidades de contratação dos motoboys no Brasil, especialmente aqueles que atuam por meio de plataformas digitais, a fim de verificar a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício conforme os requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O estudo é de natureza qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica e documental, utilizando como principal fonte doutrinária Maurício Godinho Delgado, legislação, decisões judiciais e dados estatísticos. Inicialmente, contextualiza-se a evolução da profissão de motoboy e os desafios enfrentados por esses trabalhadores, como a precarização, a falta de proteção social e a informalidade. Em seguida, são abordadas as diferenças entre os contratos regidos pela CLT, o trabalho autônomo e as novas formas de contratação mediadas por aplicativos. A pesquisa busca evidenciar que, apesar da aparência de autonomia, os motoboys que atuam via plataformas digitais frequentemente estão submetidos a condições que caracterizam vínculo de emprego, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Por fim, defende-se a importância do reconhecimento desse vínculo, sempre que preenchidos os requisitos legais, como forma de garantir direitos fundamentais e proteção social a esses trabalhadores, contribuindo para a justiça nas relações de trabalho frente às transformações do capitalismo de plataformas.

Palavras-chave: Motoboy; vínculo empregatício; plataformas digitais; trabalho autônomo; CLT.

RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN PLATFORM CAPITALISM

Abstract: This article aims to analyze the hiring methods for motorcycle couriers in Brazil, especially those who work through digital platforms, in order to verify the possibility of recognizing the employment relationship according to the requirements of the Consolidation of Labor Laws (CLT). The study is of a qualitative nature, based on bibliographic and documentary research, using Maurício Godinho Delgado as its main doctrinal source, legislation, judicial decisions and statistical data. Initially, the evolution of the motorcycle couriers profession and the challenges faced by these workers, such as precariousness, lack of social protection and informality, are contextualized. Then, the differences between contracts governed by the CLT, self-employment and new forms of hiring mediated by applications are addressed. The research seeks to show that, despite the appearance of autonomy, motorcycle couriers who work through digital platforms are often subject to conditions that characterize an employment relationship, such as subordination, personal nature, onerousness and non-eventuality. Finally, the importance of recognizing this relationship is defended, whenever the legal requirements are met, as a way of guaranteeing fundamental rights and social protection to these workers, contributing to justice in labor relations in the face of the transformations of platform capitalism.

Keywords: Motorcycle courier; employment relationship; digital platforms; self-employment; CLT.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo geral analisar as modalidades de contratação dos motoboys no Brasil, com ênfase no regime de trabalho intermediado

¹ Acadêmico do 9º período do Curso de Bacharelado de Direito no Centro Universitário Santa Amélia (Unisecal). – Josemariaoliver24@gmail.com

² Especialista em Direito do Trabalho – fmirandaadvogado@gmail.com

por plataformas digitais, a fim de verificar a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A escolha do tema justifica-se pela crescente relevância social e econômica dessa categoria profissional, que se tornou essencial nas grandes cidades, especialmente após a consolidação dos serviços de entrega por aplicativos. Apesar da importância de sua atividade, os motoboys frequentemente se encontram em situações de vulnerabilidade jurídica, exercendo suas funções sem as garantias trabalhistas mínimas. Esse cenário evidencia um processo de precarização estrutural, impulsionado por um modelo de negócio que prioriza a flexibilidade contratual e a redução de custos, em detrimento dos direitos sociais. Diante disso, torna-se necessário investigar até que ponto esse modelo respeita os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

A metodologia adotada neste trabalho é de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e explicativa. Utiliza-se pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação, decisões judiciais e dados estatísticos produzidos por instituições como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2024). O estudo parte da leitura crítica das obras de autores renomados no campo do Direito do Trabalho, com destaque para Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho (2019), que diferencia juridicamente a relação de trabalho da relação de emprego, e Alice Monteiro de Barros, que contribui com a conceituação dos elementos essenciais do vínculo empregatício. Também são utilizadas contribuições contemporâneas de estudiosos como Gil Felix (2023) e Gemelli, Closs e Fraga (2022), que analisam os impactos das plataformas digitais na estrutura das relações laborais.

A pesquisa propõe-se a investigar, à luz da legislação vigente e da jurisprudência atual, se os requisitos legais caracterizadores da relação de emprego estão presentes nas atividades desempenhadas por esses profissionais e, conseqüentemente, se há fundamento jurídico para o reconhecimento do vínculo empregatício nos casos em que se verifique a presença da subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

Diante da multiplicidade de vínculos contratuais existentes e da complexidade das relações nas plataformas digitais, este estudo pretende contribuir para a compreensão jurídica das atividades exercidas pelos motoboys, bem como fomentar o debate sobre a necessária atualização do ordenamento jurídico frente às novas formas de organização do trabalho no capitalismo contemporâneo.

2 CONTEXTUALIZAÇÕES DO TRABALHO DOS MOTOBOYS NO BRASIL

A profissão de motoboy surgiu com o crescimento urbano e a necessidade de transporte rápido de mercadorias, especialmente em áreas metropolitanas, onde o trânsito intenso dificulta o uso de veículos maiores. Inicialmente, esses profissionais atuavam, sobretudo, em empresas de telecomunicações e no transporte de documentos. Com o aumento populacional e a consolidação do setor de entregas, especialmente de alimentos (*delivery*), a profissão passou a ocupar um espaço cada vez mais relevante na dinâmica urbana.

Embora a atividade tenha se desenvolvido nas décadas anteriores, sua regulamentação legal ocorreu apenas com a promulgação da Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009, que estabeleceu requisitos para o exercício da profissão. No entanto, essa legislação foi pouco efetiva na prática, uma vez que impôs exigências burocráticas e financeiras que dificultaram o exercício formal da atividade. Como exemplo, pode-se citar o disposto no art. 139-A, inciso V, da referida lei, que exige inspeção semestral dos veículos utilizados para o transporte remunerado de mercadorias, medida que, embora voltada à segurança, onerou excessivamente os profissionais:

Art. 139-A. As motocicletas e motonetas destinadas ao transporte remunerado de mercadorias – moto-frete – somente poderão circular nas vias com autorização emitida pelo órgão ou entidade executivo de trânsito dos Estados e do Distrito Federal, exigindo-se, para tanto: [...] V – Inspeção semestral para verificação dos equipamentos obrigatórios e de segurança.

Na prática, os custos de regularização passaram a ser suportados integralmente pelos motoboys, inviabilizando o cumprimento da norma, que acabou sendo amplamente desconsiderada em razão da ausência de fiscalização eficaz.

Com o aumento da demanda por entregas rápidas intensificada durante a pandemia de COVID-19, a categoria ganhou ainda mais visibilidade e relevância. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2024, p. 179-180), a elevação da oferta de serviços de entrega afetou diretamente a renda dos trabalhadores autônomos:

[...] tamanha elevação da oferta desse serviço resultou na queda da renda auferida pelos motoristas autônomos de todas as modalidades de transporte de passageiros. [...] Observa-se um ligeiro crescimento em 2022, provavelmente em consequência do fim da pandemia da COVID-19, a qual implicou um aumento na demanda por transporte de passageiros.

A facilidade de ingresso na profissão, bastando, muitas vezes, apenas a posse de uma motocicleta e a carteira de habilitação, atraiu um grande contingente de trabalhadores, intensificando a competição por oportunidades. Apesar disso, a profissão enfrenta desafios estruturais, como a precarização das condições de trabalho, a exposição constante a riscos no trânsito e a ausência de segurança social.

Muitos motoboys enfrentam longas jornadas para obter uma remuneração considerada baixa diante do tempo e esforço dedicados, sendo a renda variável e diretamente vinculada ao número de entregas realizadas. Tal realidade é insuficiente para garantir o atendimento das necessidades básicas desses profissionais, o que tem motivado intensos debates, inclusive no âmbito do Congresso Nacional (IPEA, 2024).

A precariedade da atividade, a ausência de regulamentação efetiva e a vulnerabilidade social da categoria são temas recorrentes nas discussões legislativas e acadêmicas. A busca por soluções adequadas que assegurem os direitos desses trabalhadores tornou-se imprescindível, especialmente diante da relevância social que os motoboys adquiriram no cotidiano das grandes cidades.

3 MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABALHO REGIDOS PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO-CLT

Atualmente, as modalidades de contratação previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) incluem os contratos por prazo indeterminado, por prazo

determinado e o contrato intermitente. Maurício Godinho Delgado (2018, p. 610) conceitua o contrato de trabalho da seguinte maneira:

Trata-se de um pacto de Direito Privado, em primeiro lugar. É contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra *intuitu personae* quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade, podendo, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios.” (*apud* CALVO, 2020, p. 209)

O contrato por prazo indeterminado é a forma mais comum no regime da CLT. Nessa modalidade, o vínculo não tem data de término previamente estabelecida, sendo possível sua rescisão por qualquer das partes, desde que observados os requisitos legais. Conforme Delgado (2019, p. 649): “Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo.”

O contrato por prazo determinado, por sua vez, estabelece previamente a data de encerramento da relação contratual. É utilizado em situações específicas, como nos contratos de experiência ou na contratação de trabalhadores para demandas sazonais, como datas festivas. De acordo com o artigo 451 da CLT, essa modalidade pode ser prorrogada uma única vez, desde que o prazo total não ultrapasse dois anos ou noventa dias, no caso do contrato de experiência. Caso essas regras sejam descumpridas, o contrato será automaticamente considerado como de prazo indeterminado.

O contrato intermitente foi introduzido pela Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, com o objetivo de reduzir a informalidade nas relações de trabalho. Trata-se de uma modalidade na qual a prestação de serviços ocorre de forma não contínua, com alternância de períodos de trabalho e inatividade, de acordo com a demanda do empregador. Nessa configuração, o trabalhador permanece subordinado, sendo convocado por meio eletrônico para cumprir jornadas específicas, que podem ser diárias, semanais ou mensais.

Essa modalidade tem origem em propostas de modernização legislativa, como as apresentadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em (2012, p.15) que destacavam a rigidez e a burocracia da legislação trabalhista como fatores

de aumento de custo e insegurança jurídica para as empresas: “Burocracia e insegurança jurídica, pode-se comprometer a sobrevivência das empresas e o próprio processo de desenvolvimento econômico e social.”

No entanto, a flexibilização promovida pela reforma permitiu situações em que o trabalhador, mesmo formalmente contratado, pode perceber rendimentos inferiores ao salário mínimo, o que afronta diretamente o artigo 7º, inciso VII, da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

Esse dispositivo busca assegurar que o trabalhador, mesmo em atividades de remuneração variável, não receba menos que o valor necessário à sua subsistência, preservando sua dignidade e condição de vida mínima.

4 TRABALHOS AUTÔNOMO

A modalidade de prestação de serviços denominada trabalho autônomo está prevista na Lei nº 5.890/1973, em seu artigo 4º, alínea “c”, que conceitua:

O que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

O trabalho autônomo está atrelado à ideia de que o profissional possui liberdade para escolher quando e para quem prestar serviços, podendo inclusive atuar simultaneamente para diferentes empresas. Muitas organizações têm utilizado esse modelo com o objetivo de reduzir encargos trabalhistas, uma vez que, sob essa configuração, não há obrigação de concessão de benefícios como férias, 13º salário, FGTS ou descanso semanal remunerado.

Adicionalmente, tem-se verificado a exigência, por parte de diversas empresas, de que os motoboys constituam um registro como Microempreendedor Individual (MEI), passando a atuar como prestadores de serviços terceirizados. Tal

prática configura um fenômeno conhecido como “pejotização”, em que o trabalhador, pessoa física, cria uma pessoa jurídica para formalizar a relação contratual, esvaziando, assim, a proteção trabalhista.

Nesse sentido, Orbem (2016, s.p) explica:

Trata-se de uma modalidade de externalização das atividades na qual, para que haja a contratação ou a manutenção do posto de trabalho, a empresa contratante exige do/a trabalhador/a, pessoa física, que este/a constitua uma pessoa jurídica. (*apud* GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2022, p. 12)

Nessa modalidade, o trabalhador não possui qualquer direito decorrente da CLT, estando sujeito a jornadas de trabalho muitas vezes exaustivas, superiores àquelas legalmente permitidas, com o objetivo de garantir sua subsistência e a de sua família. Além disso, todos os riscos inerentes à atividade como acidentes, manutenção do veículo, custos com equipamentos de proteção individual (EPIs), combustível, entre outros, são integralmente assumidos pelo próprio trabalhador.

Assim, embora a autonomia possa aparentar ser vantajosa sob o ponto de vista da flexibilidade, na prática, o trabalho autônomo, especialmente no contexto da atuação dos motoboys, revela-se uma forma de precarização laboral, marcada pela ausência de garantias mínimas e pela transferência integral dos encargos da atividade ao trabalhador.

5 RELAÇÕES DE TRABALHO *VERSUS* RELAÇÕES DE EMPREGO

No estudo do Direito do Trabalho, é fundamental distinguir os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, pois, embora frequentemente utilizados como sinônimos no senso comum, apresentam significados jurídicos distintos e implicações práticas diferentes. Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, (2019, p. 333) conceitua:

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a

relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2019, p. 333)

A relação de trabalho, portanto, representa uma categoria mais ampla, que abarca toda forma de prestação de serviço por pessoa física a outra, com ou sem vínculo empregatício. Nessa categoria, incluem-se modalidades como trabalho autônomo, eventual, voluntário, cooperado e estágio, entre outros. Trata-se, assim, do gênero que compreende todas as formas de labor humano lícito.

A relação de emprego, por sua vez, constitui uma subespécie da relação de trabalho. Para sua caracterização, exige-se a presença simultânea de cinco requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT: “Art. 3º Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL,1943)

Dessa forma Mauricio Godinho Delgado descreve os elementos essenciais para o reconhecimento do vínculo empregatício:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DEGADO,2019, p.337)

A presença desses elementos configura a existência de vínculo de emprego, garantindo ao trabalhador o acesso aos direitos previstos na legislação trabalhista, tais como salário, férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, entre outros. Nas demais formas de relação de trabalho, esses direitos não se aplicam, uma vez que não há o reconhecimento da condição de empregado.

Compreender essa distinção é essencial para o correto enquadramento jurídico das atividades laborais, bem como para garantir os direitos dos trabalhadores e coibir fraudes nas relações contratuais. A mera nomenclatura atribuída ao vínculo pelas partes não tem o condão de descaracterizar a existência de vínculo empregatício, caso estejam presentes os requisitos legais previstos pela CLT.

6 CONTRATOS DE TRABALHO REGIDO PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO-CLT: VANTAGENS E LIMITAÇÕES

O contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme disposto nos artigos 2º e 3º, oferece aos motoboys uma série de garantias e benefícios, tais como: seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias remuneradas, 13º salário, licenças, descanso semanal remunerado, adicional de periculosidade, horas extras e estabilidade relativa no emprego. Em caso de acidente de trabalho ou outra situação que impossibilite o exercício da profissão, o trabalhador também estará amparado pela Previdência Social.

Entretanto, esse modelo contratual impõe ao empregado algumas limitações, como a obrigatoriedade de cumprimento de jornada de trabalho previamente estipulada, o que pode inviabilizar a prestação de serviços a outras empresas de forma simultânea.

Alice Monteiro de Barros (2014, s.p.), citada por Galli (2016, p. 35), elenca os principais elementos que caracterizam a relação de emprego:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Apesar das vantagens evidentes para o trabalhador, a contratação formal encontra entraves no setor de entregas devido aos custos operacionais mais elevados para os empregadores. No capitalismo contemporâneo, cujo foco está na maximização do lucro, despesas decorrentes dos encargos trabalhistas e das obrigações legais tornam-se um fator de resistência por parte das empresas.

Nesse sentido, Reis, Vaz Neta e Bernardes (2023, p.5) argumentam: “Diversas empresas têm adotado essa modalidade de contratação como uma estratégia para reduzir seus custos, muitas vezes às expensas exclusivas do trabalhador.”

Em busca de maior flexibilidade de horários e da redução de custos, muitos empregadores têm recorrido a modalidades contratuais menos regulamentadas. Com o avanço da tecnologia e a expansão das plataformas digitais, os contratos oferecidos por meio dessas plataformas passaram a ser mais vantajosos para os empregadores, dificultando, assim, a formalização da contratação no regime da CLT.

Além disso, a exigência de registro formal implica obrigações como jornada fixa e controle de horário, o que muitas vezes se mostra incompatível com a natureza intermitente e sazonal da demanda por entregas.

7 TRABALHOS AUTÔNOMO E SUAS LIMITAÇÕES

O trabalho autônomo representa uma modalidade em que o motoboy atua de forma independente, sem vínculo empregatício, prestando serviços a diversas empresas de maneira simultânea ou eventual. Essa forma de contratação é amplamente adotada por profissionais que buscam maior flexibilidade na gestão de seus horários e rotinas.

Apesar da aparente liberdade, essa modalidade implica uma série de limitações e vulnerabilidades. Os trabalhadores autônomos não têm acesso a direitos trabalhistas garantidos pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ou proteção previdenciária automática. Além disso, os custos com veículo, manutenção, equipamentos de proteção, seguro e combustível são integralmente assumidos pelo próprio trabalhador, o que eleva significativamente sua carga financeira e reduz sua margem de lucro.

A pejetização, prática na qual o trabalhador constitui como pessoa jurídica geralmente por meio de registro como Microempreendedor Individual (MEI) é comum nesse contexto. Por meio dela, o motoboy presta serviços sob um contrato de natureza civil, sem qualquer reconhecimento formal de vínculo empregatício, o que aprofunda a precarização do trabalho.

Segundo Gemelli, Closs e Fraga (2020, p. 12):

Por fim, a pejetização é uma forma de terceirização em que o/a trabalhador/a, pessoa física, presta o serviço em uma empresa através da constituição de

uma pessoa jurídica, utilizando um contrato de prestação de serviços de natureza civil, sem a incidência de qualquer direito trabalhista.

Embora essa estrutura aparente oferecer vantagens como a autonomia e a possibilidade de prestar serviços para múltiplos contratantes, na prática, os motoboys tornam-se dependentes das plataformas digitais ou de determinados clientes, o que compromete sua liberdade econômica e expõe esses profissionais a riscos sociais consideráveis. Além disso, ao não contribuir de forma regular com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o trabalhador também se vê desprovido de proteção previdenciária em caso de acidente, doença ou aposentadoria.

Dessa forma, o trabalho autônomo, embora envolva certo grau de liberdade contratual, revela-se uma alternativa extremamente frágil do ponto de vista da segurança jurídica, da proteção social e da estabilidade econômica.

8 REGIMES DE TRABALHO POR MEIO DE APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS

Com o avanço da economia de plataformas, consolidou-se um novo regime de trabalho mediado por aplicativos digitais, sustentado por uma lógica neoliberal contemporânea que promove o discurso de empreendedorismo e autonomia. Nesse modelo, o trabalhador é incentivado a acreditar que é dono do próprio negócio, gerenciando sua rotina de forma livre e autônoma. No entanto, a realidade vivida por esses profissionais frequentemente contradiz essa narrativa.

A remuneração do motoboy vinculado a plataformas digitais é determinada por algoritmos que consideram múltiplas variáveis, o que torna os ganhos imprevisíveis. Essa incerteza leva muitos trabalhadores a se submeterem a longas jornadas, com o objetivo de obter uma renda mínima. Além disso, períodos de descanso ou afastamento, mesmo que por necessidade pessoal, podem implicar em penalizações indiretas, como a redução da pontuação no aplicativo ou a diminuição na oferta de demandas.

Nesse sentido, Diniz, Carvalho Neto e Costa (2024, p. 20) destacam:

O valor de cada corrida depende de muitas variáveis definidas pelos algoritmos utilizados nos aplicativos e, portanto, o trabalhador acaba

trabalhando longas jornadas em razão dessa incerteza na remuneração. Além disso, ao usufruir de descanso semanal e anual, por conta própria, o entregador corre o risco de ter a sua avaliação no aplicativo diminuída e de receber menos demandas de serviço.

Na prática, o motoboy que se considera um empreendedor precisa manter-se conectado à plataforma durante toda a jornada de trabalho, aguardando ser acionado para a realização de entregas. Essa disponibilidade permanente configura uma dinâmica de “trabalhador *just-in-time*”³, como conceituado por Oliveira,(2000, n.p.) e Estefano (2016, s.p.), ao referir-se ao trabalhador uberizado: “O trabalhador uberizado está disponível para o trabalho, mas só é utilizado de acordo com a demanda, consolidando-se então na condição de trabalhador *just-in-time*.” (apud ABÍLIO, 2020, p. 2)

Apesar da aparente liberdade de escolha quanto aos horários e à localização das entregas, o trabalhador precisa permanecer disponível continuamente para garantir uma renda minimamente adequada. Ainda que as plataformas possibilitem acesso a uma base ampla de clientes, elas restringem a autonomia dos profissionais em aspectos fundamentais: os preços são fixados unilateralmente pelos aplicativos; não há possibilidade de negociação com os clientes; fatores como risco da entrega ou dificuldades de acesso ao local não são considerados na precificação; além disso, é vedado ao trabalhador captar clientela fora do sistema, sob pena de punição. Como observa Felix (2023, p. 48): “[...] sem o uso do aplicativo, eles não dispõem dos meios de produção, no caso, do sistema, que é a única forma de acesso a entregas ou às corridas de maneira intermitente.”

Outro aspecto importante é o da personalidade, um dos requisitos para caracterização da relação de emprego. As plataformas exigem que o serviço seja prestado exclusivamente pela pessoa cadastrada, vedando a substituição por terceiros. Esse elemento é destacado por Delgado (2017, p. 315):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou

³ “*Just in Time*” ou “na hora certa” em português, é uma filosofia de gestão que visa produzir e entregar produtos e materiais exatamente quando são necessários, eliminando a necessidade de grandes estoques.

efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Embora a relação entre trabalhador e plataforma não seja reconhecida formalmente como relação de emprego, os elementos presentes — subordinação algorítmica, controle de jornada, pessoalidade, onerosidade e habitualidade — aproximam-se substancialmente do que prevê o artigo 3º da CLT.

O debate jurídico sobre a natureza dessa relação ainda está em construção, havendo divergências doutrinárias e jurisprudenciais quanto à caracterização do vínculo empregatício. No entanto, os dados e os relatos empíricos evidenciam que, para muitos motoboys, o trabalho por meio de plataformas digitais impõe condições laborais desiguais, que fragilizam a proteção social e ampliam a precarização.

9 COMPARAÇÕES ENTRE AS MODALIDADES

A comparação entre as diferentes modalidades de trabalho exercidas pelos motoboys revela contrastes significativos quanto à proteção social, estabilidade jurídica e condições laborais.

Na modalidade com vínculo formal, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o trabalhador está subordinado ao empregador, possui jornada de trabalho definida, e tem assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários. Equipamentos de proteção individual (EPIs), como capacetes, coletes e luvas, devem ser fornecidos pelo empregador, e o profissional está coberto pela Previdência Social em casos de acidente de trabalho ou incapacidade, temporária ou permanente.

Em contrapartida, o trabalhador autônomo, não possui nenhum vínculo empregatício, geralmente trabalha de forma pejetizado ou via plataforma digital, não possui nenhum direito trabalhista, não recolhe contribuição do INSS, tem flexibilidade na jornada de trabalho e os riscos no exercício da profissão fica por sua conta própria e inclusive a manutenção do veículo.

Sequer os equipamentos utilizados para a execução do trabalho, como equipamentos de proteção individual, motocicleta, celulares, serviços de internet e seguro de saúde, são custeados pelos aplicativos, indicando uma

clara precarização das relações de trabalho (FRANCO E FERRAZ, 2019, s.p.; ABÍLIO, 2020, s.p., *apud* DINIZ, CARVALHO NETO E COSTA, 2024, p. 19).

A pessoa jurídica compreendida como microempreendedor individual (MEI), com CNPJ próprio, geralmente é contratado como prestador de serviços terceirizado, podendo emitir notas fiscais, não possui vínculo empregatício, tem flexibilidade em horários, podendo prestar serviços em mais de uma empresa e não contribui com INSS, porém os riscos da profissão e manutenção é integralmente do profissional.

10 DIREITOS E DEVERES DOS MOTOBOYS EM CADA MODALIDADE CONTRATO DE TRABALHO

Cada modalidade de vínculo contratual oferece um conjunto distinto de direitos e deveres aos motoboys, o que impacta diretamente suas condições de trabalho e seu grau de proteção social.

No regime celetista, os motoboys têm acesso a um conjunto de direitos garantidos por lei, como salário fixo, férias remuneradas, 13º salário, FGTS, descanso semanal remunerado, adicional de periculosidade e cobertura previdenciária. A carga horária, entretanto, é pré-definida, limitando a possibilidade de atuação simultânea em outras atividades. Como explica Barros (2014, s.p.), citada por Galli (2016, p. 129): “O horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante o seu cumprimento.”

Já no trabalho autônomo, há uma maior flexibilidade quanto à jornada e à possibilidade de prestar serviços a múltiplas empresas. No entanto, essa aparente liberdade é relativa. Devido à baixa remuneração, os motoboys precisam prolongar suas jornadas diárias para garantir uma renda mínima que assegure sua subsistência, o que compromete sua saúde e bem-estar. Nessa modalidade, o trabalhador não tem acesso a qualquer tipo de garantia formal, como previdência, licenças ou estabilidade.

No modelo de trabalho intermediado por aplicativos e plataformas digitais, embora exista a promessa de autonomia, o profissional fica subordinado às diretrizes e algoritmos estabelecidos pela empresa, sem poder negociar diretamente com os clientes. A ausência de vínculo formal implica que os motoboys não possuem

cobertura previdenciária ou trabalhista, e todos os custos operacionais são de sua responsabilidade. Conforme destacam Fonseca, Goulart e Silva (2021, p. 7):

As plataformas controlam os preços, os meios de pagamento e dominam o ambiente virtual de interação entre cliente e prestador de maneira que elas determinam unilateralmente quem o motorista irá conduzir, exemplificativamente.

Esse modelo de gestão elimina a possibilidade de negociação direta e individual, impondo valores baixos pela prestação do serviço, o que obriga os motoboys a cumprirem jornadas exaustivas para alcançar uma remuneração minimamente adequada. A lógica da produtividade e do ranqueamento imposta pelas plataformas compromete a autonomia do trabalhador, ao mesmo tempo em que o exime de qualquer proteção legal garantida pela CLT.

11 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DAS RELAÇÕES CONTRATUAIS NO SETOR

As diferentes modalidades contratuais adotadas no setor de entregas têm impactos diretos e significativos na segurança financeira, nas condições de vida e na organização social dos motoboys.

O contrato formal, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), proporciona maior estabilidade e proteção, contribuindo para a redução das taxas de rotatividade e o aumento da permanência no setor. Além disso, oferece segurança jurídica e respaldo em situações de vulnerabilidade, como doenças ou acidentes que incapacitem temporária ou permanentemente o trabalhador. A formalização da relação de emprego também permite o acesso a benefícios previdenciários e trabalhistas, promovendo maior dignidade e segurança econômica.

Por outro lado, os regimes autônomos e de trabalho mediado por plataformas expõem os trabalhadores à informalidade, à instabilidade de renda e à ausência de garantias legais, o que acentua a precarização das condições de trabalho. Essa precariedade, ao transferir todos os riscos para o trabalhador, amplia a desigualdade social e limita o acesso a políticas públicas de proteção social.

Nesse cenário, destaca-se o processo de terceirização como estratégia utilizada pelas empresas para se desobrigar das responsabilidades legais associadas à figura do empregador. Como explica Delgado (2019, p. 540):

A terceirização caracteriza-se pela formação de uma relação trilateral na contratação do trabalho para a produção capitalista, de modo que o obreiro terá seu vínculo jurídico-trabalhista com uma determinada empresa e prestará serviços a outra. Portanto, não assumindo a posição de empregadora, se livrando assim dos encargos trabalhistas que seriam inerentes a tal condição. Uma dissociação entre a relação econômica de trabalho e a relação trabalhista que lhe seria correspondente.

Essa dissociação entre quem se beneficia do trabalho e quem assume as obrigações legais intensifica a fragilidade dos vínculos laborais e compromete o acesso dos trabalhadores aos seus direitos fundamentais. Como consequência, cresce o número de profissionais desprotegidos, com impactos negativos sobre a economia local, a arrecadação pública e os índices de saúde e segurança do trabalho.

A ausência de um marco legal eficaz que contemple as especificidades do trabalho em plataformas contribui para a perpetuação de um modelo que prioriza a lucratividade das empresas em detrimento da dignidade do trabalhador, colocando em risco os fundamentos do trabalho decente e os princípios constitucionais da valorização do trabalho humano.

Portanto, enquanto o regime celetista oferece maior proteção social e estabilidade, os modelos autônomos e por aplicativos apresentam maior fragilidade jurídica e social, revelando um cenário de desigualdade e precarização nas relações laborais.

Por outro lado, o trabalhador autônomo, geralmente inserido na lógica da pejetização ou vinculado a plataformas digitais, não possui vínculo empregatício reconhecido, não contribui regularmente para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e não usufrui dos direitos garantidos pela CLT. Embora tenha flexibilidade de horários e possa prestar serviços a diferentes empresas, arca integralmente com os custos e riscos da atividade, incluindo manutenção da motocicleta, combustível, internet, celular, EPIs e até mesmo plano de saúde, caso opte por contratá-lo.

12 RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMAS

O setor de entregas enfrenta atualmente o desafio de equilibrar a flexibilidade buscada pelos trabalhadores e a necessidade de garantir proteção contra riscos sociais e econômicos. A multiplicidade de formas contratuais, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais, tem dificultado a regulamentação adequada das relações de trabalho. Por um lado, as empresas alegam que a formalização inviabilizaria seus modelos de negócio; por outro, trabalhadores permanecem desprotegidos, arcando com os riscos e os custos da atividade.

Ao não reconhecer vínculo de emprego, as empresas de plataforma se beneficiam de um modelo que reduz seus encargos: “A tomadora de serviços também se torna livre de encargos previdenciários e do depósito de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), além de ter os encargos tributários minorado. (BARBOSA; ORBEM, 2015, s.p. *apud* BAIÃO; SANTOS, 2023, p. 8)

Essa recusa ao reconhecimento do vínculo tem promovido a precarização das relações de trabalho. Conforme observa Maurício Godinho Delgado (2019, p. 315), o Direito do Trabalho deve preservar sua função protetiva diante da desigualdade estrutural entre capital e trabalho:

O Direito do Trabalho deve ser compreendido como um instrumento de proteção contra a desigualdade estrutural da relação capital-trabalho, e não pode ser subvertido pela adoção de modelos contratuais que apenas ocultam relações de dependência econômica e subordinação.

As plataformas digitais utilizam estratégias jurídicas e tecnológicas para mascarar os elementos caracterizadores da relação de emprego, adotando discursos de empreendedorismo e flexibilidade. No entanto, como apontam Gemelli, Closs e Fraga (2020, p. 409-438), essas práticas intensificam a pejotização e promovem uma reconfiguração do trabalho assalariado.

De forma semelhante, Gil Felix (2023, p. 51) denuncia a intensificação da exploração no contexto da mundialização do capital, onde o trabalhador de plataforma é alvo de uma nova forma de superexploração no contexto da mundialização do capital, onde o discurso da liberdade oculta a intensificação da precarização.

Os sistemas de ranqueamento, avaliação e controle de desempenho, operados por algoritmos, permitem que as plataformas monitorem em tempo real a produtividade, o ritmo e a conduta dos trabalhadores. Com base nesses dados, são implementadas medidas de incentivo, punição e até desligamento do trabalhador, conforme interesse empresarial. Felix (2023, p. 51) destaca: “O gerenciamento empresarial dispõe de dados individualizados para maximizar operações clássicas de controle e exploração do trabalho, como é o caso da seleção, avaliação, vigilância, punição, demissão e recontração dos trabalhadores.”

Ainda que as plataformas neguem o vínculo empregatício, os elementos da relação jurídica descrita no art. 3º da CLT, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, estão presentes na dinâmica entre os motoboys e as empresas. O controle do tempo, a imposição de regras, a gestão da jornada e a avaliação constante demonstram a existência de um vínculo típico de emprego, ainda que não reconhecido formalmente.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) reconheceu recentemente a existência de vínculo entre um motorista de aplicativo e a plataforma digital, com base no princípio da primazia da realidade:

RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHO MEDIANTE PLATAFORMA DIGITAL. VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA.

Se o serviço de transporte de passageiros por pessoa física exige cadastro intransferível na plataforma digital correspondente, é ele executado mediante pessoalidade. Se é a empresa de aplicativo digital que estabelece todos os parâmetros para a prestação do serviço, dirigindo integralmente o modo de operação, e definindo instrumentos (veículos) utilizados, rotas, e, sobretudo, o próprio preço e pagamento do trabalhador motorista, além de regras fiscalizatórias e disciplinares, que podem chegar à sua desvinculação, é ele (o serviço) executado sob estrita dependência e subordinação e mediante onerosidade.”

(TRT-1 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: 0100693-10.2021.5.01.0064, Relatora: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL, Julgamento: 07/02/2024)

Conforme exposto na decisão, a relação jurídica entre o motorista e a empresa não se caracteriza por autonomia, mas por prestação de serviço subordinada e não eventual, elementos típicos de vínculo empregatício. O reconhecimento judicial do

vínculo, com base na realidade dos fatos, reforça a importância de garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores de plataformas digitais.

Assim, torna-se não apenas juridicamente possível, mas necessário, reconhecer a existência de vínculo empregatício sempre que presentes os requisitos legais. O desafio consiste em enfrentar as estratégias de dissimulação contratual adotadas pelas empresas e reafirmar a função protetiva do Direito do Trabalho diante das novas formas de organização do trabalho no capitalismo de plataformas.

13 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo principal analisar as diferentes formas de contratação dos motoboys no Brasil, com ênfase no regime de trabalho mediado por aplicativos e plataformas digitais. A pesquisa buscou verificar a possibilidade jurídica de reconhecimento do vínculo empregatício nessas relações, com base nos critérios estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao longo do estudo, foi possível constatar que, embora muitos motoboys sejam classificados como autônomos ou prestadores de serviço, na prática estão submetidos a condições laborais que se assemelham àquelas de uma relação de emprego. Esses profissionais frequentemente obedecem a regras e padrões impostos pelas plataformas, têm sua atuação controlada por algoritmos, não podem ser substituídos por terceiros, realizam suas atividades de forma contínua e são remunerados diretamente pela prestação de serviços, elementos que caracterizam o vínculo empregatício conforme o art. 3º da CLT.

O modelo atual, baseado em plataformas digitais, oferece flexibilidade de horário e autonomia apenas na teoria. Na prática, os motoboys acabam submetidos a longas jornadas de trabalho, baixos ganhos, e sem qualquer tipo de proteção legal, como férias, descanso semanal remunerado, 13º salário ou acesso à previdência social. Isso revela um cenário de precarização, onde os riscos do trabalho são transferidos para o trabalhador, enquanto a empresa se exime de qualquer responsabilidade.

Ficou evidente também que o avanço da tecnologia e das novas formas de trabalho exige uma atualização nas leis trabalhistas, construção de um marco regulatório específico para o trabalho em plataformas é fundamental para impedir a desproteção estrutural desses profissionais e garantir condições dignas de trabalho. Ainda que o discurso dessas empresas seja o de que os entregadores são autônomos e donos do próprio negócio, os fatos mostram o contrário: eles estão subordinados aos sistemas das plataformas, que controlam os valores pagos, a pontuação dos trabalhadores e até mesmo sua permanência no aplicativo.

Portanto, este estudo reforça a importância de reconhecer, sempre que presentes os requisitos legais, o vínculo empregatício entre os motoboys e as empresas de aplicativo, mostra-se não apenas juridicamente viável, mas socialmente necessário. Esse reconhecimento é essencial para garantir para assegurar justiça social, dignidade no trabalho e respeito aos direitos fundamentais daqueles que exercem funções cada vez mais essenciais na vida urbana contemporânea.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 35, n. 103, 2020.
<http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.25091/s01013300202000030008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/ij/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?lang=pt>. Acesso em: 2 mar.2025.
- BAIÃO, Rafaela Conti Pereira; SANTOS, Valdivino Passos. A pejetização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da lei 13.467/17 na ótica do direito do trabalho no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 9, p. 4161–4178, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11425>. Acesso em: 2 mar. 2025.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2014.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18

maio 2025.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 05 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973. Dispõe sobre a situação dos trabalhadores contratados por empreiteiros ou intermediários para prestação de serviços a empresas, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jun. 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/5890.htm. Acesso em: 5 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009. Dispõe sobre o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros – mototaxista – e transporte de pequenas cargas – motofretista. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 jul. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm. Acesso em 05 abr. 2025.

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, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário nº 0100693-10.2021.5.01.0064. Relatora: Desembargadora Raquel de Oliveira Maciel. Julgado em: 7 fev. 2024. Publicado em: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/2503809018>. Acesso em: 05 abr. 2025.

CALVO, A. **Manual de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). 101 propostas para modernização trabalhista. Brasília: CNI, 2012. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>. Acesso em: 4 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed., São Paulo: LTr, 2017.

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: Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: Rlux, 2019.

DINIZ, Daniela Martins; CARVALHO NETO, Antônio; COSTA, Gabriel Resende. O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo, v. 21, n. 1, p. xx-xx, jan./mar. 2024. ISSN 1984-8196. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/base/article/view/26232>. Acesso em: 2 mar. 2025.

FELIX, Gil. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. **Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 38, n. 1, p. 35-62, abr. 2023. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-6992-202338010002>. Disponível em <https://www.scielo.br/j/se/a/H9TXPJxD6BztbGxPkk85vNm/>. Acesso em 05 abr.2025.

FONSECA, Maria Hemília; GOULART, João Paulo Sanchez de Rezende; SILVA, Paulo Ricardo Artequilino da. **Formação de contrato de trabalho de prestadores de serviços a plataformas digitais**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 7, n. 8, p. 78415-78429, ago. 2021. Aceitação para publicação: 02 ago. 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/34111>. Acesso em: 2 mar. 2025.

GALLI, Rafael Altafin. **Direito do trabalho I**. 1. ed. Rio de Janeiro: SESES, 2016.

GEMELLI, Catia Eli; CLOSS, Lisiane Quadrado; FRAGA, Aline Mendonça. MULTIFORMIDADE E PEJOTIZAÇÃO: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. **Read. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, [S.L.], v. 26, n. 2, p. 409-438, ago. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/FB9zV9zPgP4NHBhCnN84N5x/?lang=pt>. Acesso em: 2 mar. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA-IPEA. Estudo revela precarização das condições de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15073-estudo-revela-precarizacao-das-condicoes-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos>. Acesso em: 17 maio 2025.

REIS, Eduarda de Assunção; VAZ NETA, Armanda Maria; BERNARDES, Rochele Juliane Lima Firmeza. Impactos da pejotização nas relações de emprego: uma

análise jurídica. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 10, p. 5950–5966, 2023. DOI10.51891/rease.v9i10.12426. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12426>. Acesso em: 2 mar. 2025.