

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACIG

**MOTORISTAS DE APLICATIVOS E EMPRESAS DE TRANSPORTES: UMA
ANÁLISE DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Geovana Gomes Gouvea

Manhuaçu
2022

GEOVANA GOMES GOUVEA

**MOTORISTAS DE APLICATIVOS E EMPRESAS DE TRANSPORTES:
UMA ANÁLISE DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no
Curso Superior de Direito do Centro Universitário
UNIFACIG, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Prof. Msc. Giselle Leite Franklin von
Randow

Manhuaçu
2022

GEOVANA GOMES GOUVEA

**MOTORISTAS DE APLICATIVOS E EMPRESAS DE TRANSPORTES:
UMA ANÁLISE DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no
Curso Superior de Direito do Centro Universitário
UNIFACIG, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Prof. Msc. Giselle Leite Franklin von
Randow

Banca examinadora

Data da aprovação:

Prof. Msc. Barbara Amaranto de Souza Ribeiro; Centro Universitário UNIFACIG
Prof. Msc. Giselle Leite Franklin von Randow; Centro Universitário UNIFACIG
Prof. Msc. Milena Cirqueira Temer; Centro Universitário UNIFACIG

Manhuaçu
2022

RESUMO

Com a evolução da sociedade e da tecnologia, houve também a modernização das relações e ferramentas de trabalho. Neste cenário, analisa-se nessa pesquisa a relação entre os motoristas de aplicativos e as empresas de transportes, tendo em vista que pelas novas configurações dessa modalidade de trabalho há contrariedade no que tange o reconhecimento ou não do vínculo empregatício, dada a ausência de regulamentação pelo ordenamento jurídico. Assim, o objetivo do presente trabalho foi analisar a temática sob o manto dos princípios trabalhistas, da legislação vigente, destacar os requisitos que formam a relação de emprego e, sobretudo, compilar jurisprudências para entender se o posicionamento dos tribunais tem sido positivos ou negativos para o trabalhador. Foi realizada uma análise bibliográfica, utilizando o método jurídico-social e teórico-dogmática, terá cunho descritivo e se desenvolverá por meio de uma abordagem qualitativa e quantitativa, no que refere-se a análise jurisprudencial. Por fim, evidenciou-se que a regulamentação dessa atividade é essencial no ordenamento jurídico trabalhista pátrio para a segurança das partes, tendo em vista a divergência dos julgados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Empresas de transporte. Motoristas de aplicativos. Vínculo empregatício.

ABSTRACT

With the evolution of society and technology, there was also a modernization of relationships and work tools, therefore, this research highlights the relationship between application drivers and transport companies, considering that due to the new configurations of this modality of work there is disagreement regarding the recognition or not of the employment relationship, given the lack of regulation by the legal system. Thus, the objective of the present work is to analyze the theme under the scope of the labor principles of the current legislation, to highlight the requirements that make up the employment relationship and, above all, to compile jurisprudences in order to understand if the position of the courts has been positive or negative for the worker. To this end, a bibliographical analysis will be carried out, using the legal-social and theoretical-dogmatic method. It will be descriptive in nature and will be developed through a qualitative and quantitative approach, with regard to jurisprudential analysis.

Keywords: Labor Law. Transport companies. Application drivers. Employment relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	9
2.1 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	10
2.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	11
2.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS.....	12
2.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	13
3 RELAÇÃO DE TRABALHO VERSUS RELAÇÃO DE EMPREGO	16
3.1 ELEMENTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA	16
3.1.1 Pessoa Física.....	17
3.1.2 Pessoaalidade.....	18
3.1.3 Onerosidade.....	18
3.1.4 Subordinação	19
3.1.5 Habitualidade	22
3.1.6 Alteridade	22
3.2 TRABALHADORES EM SENTIDO LATO SENSU.....	23
3.2.1 Trabalhador Autônomo.....	23
3.2.2 Trabalho Eventual	24
4 UBERIZAÇÃO: A NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	25
4.1 PLATAFORMA UBER E NOVAS EMPRESAS	26
4.2 A FALTA DE REGULAMENTAÇÃO LEGISLATIVA DA UBERIZAÇÃO	27
5 A (IN) EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO	30
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
7 REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, a tecnologia está intrinsecamente relacionada ao cotidiano dos indivíduos e está em constante evolução, não é diferente no que tange às relações de trabalho.

A modernização das ferramentas de trabalho tem impactado significativamente o direito trabalhista pátrio e resultado em divergências quanto ao reconhecimento de vínculos empregatícios, dada às novas configurações.

Dessa forma, o direito se adapta conforme as mudanças do corpo social, e com esses avanços, novas formas de trabalho são criadas, sendo neste trabalho destacada a dos motoristas de aplicativos.

A economia compartilhada, também conhecida como economia colaborativa, é um sistema que permite que ativos e serviços sejam trocados pelos indivíduos, ou seja, por meio do uso da internet. Nesse sistema, as pessoas que estão em busca de algo podem encontrar, através das possibilidades de compartilhamento, trocas, negociações ou aluguéis (BOTSMAN; ROGERS, 2011). Um dos maiores exemplos desse fenômeno é os aplicativos de transportes, que conectam os passageiros aos motoristas.

Entretanto, surge a inquietude do presente estudo, o objetivo geral da pesquisa, que é analisar a relação jurídica existente entre as empresas de transportes, como, por exemplo, Uber, 99, Cabify, entre outras, que foram fundadas com o intuito de agir como facilitadoras de uma área já existente - a dos taxistas - e dos motoristas desses aplicativos, diante da ausência de legislação que ampare essa modalidade de trabalho.

Com o condão de obter resultados mais eficazes, traçou-se no presente trabalho os seguintes objetivos específicos: compreender os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício trazido no artigo 3º da CLT, aprofundar e identificar se esses elementos estão presentes nos casos concretos, relacionar a temática ao princípio protetivo do trabalho e ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, e, por fim, utilizar a jurisprudência como fundamento norteador, sendo que o posicionamento dos tribunais é o principal objeto de estudo dessa pesquisa.

A metodologia aplicada à pesquisa pautar-se-á em uma análise bibliográfica, utilizando o método jurídico-social e teórico-dogmática para compilar e relacionar conceitos doutrinários com o problema social em destaque, terá cunho descritivo e se

desenvolverá por meio de uma abordagem qualitativa e quantitativa, no que refere-se a análise jurisprudencial. Para tanto, será utilizado documentos, revisão bibliográfica e jurisprudencial para atingir os objetivos propostos, sendo que os materiais necessários serão obtidos por meio de livros, artigos publicados em revistas especializadas, textos publicados na Internet, análise da legislação pertinente, e a perspectiva dos tribunais sobre o assunto.

Para tanto, no que diz respeito aos capítulos da pesquisa verificam-se primeiramente os princípios que norteiam o Direito do Trabalho; no segundo capítulo haverá a distinção da relação de trabalho e da relação de emprego, em seguida o fenômeno da uberização como nova relação de trabalho e as novas empresas desse segmento diante da não regulamentação no âmbito trabalhista, por fim, no último capítulo, analisar-se-á a (in)existência do vínculo empregatício das empresas de transportes e dos motoristas de aplicativos, em especial, nas decisões dos Tribunais do Trabalho.

A pesquisa se justifica em razão de sua relevância social, tendo em vista a necessidade de regulamentação e os diferentes julgados por parte dos Tribunais em relação a esse tema e a divergência doutrinária que o permeia, face a ausência de normatização do assunto. Além disso, no campo organizacional, visto que, os motoristas muitas vezes trabalham em jornadas exaustivas para ganhar comissões pelas corridas realizadas, se restar caracterizada o reconhecimento do vínculo empregatício, abará para esse trabalhador um rol de direitos previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo assim, esse trabalho pretende entender, analisar e relacionar a modernização das relações de trabalho no âmbito dos motoristas de aplicativo sob a legislação vigente.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Diversos são os conceitos atribuídos aos princípios, tendo em vista, a influência que exercem para solucionar conflitos e nortear estudos, ou seja, são considerados fontes do Direito.

O autor Américo Plá Rodriguez (2000, p.13), traz o conceito de princípios como: “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos”.

Para o autor Miguel Reale (2004, p. 304) os princípios são “enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas”.

Entre os conceitos apresentados, extrai-se de ambos que, os princípios direcionam, dão sentido e informam. Sendo assim, é imperioso diferenciar os princípios das regras, na concepção de Ávila (2015):

As regras podem ser dissociadas dos princípios quanto ao modo como prescrevem o comportamento. Enquanto as regras são normas imediatamente descritivas, na medida em que estabelecem obrigações, permissões e proibições mediante a descrição da conduta a ser adotada, os princípios são normas imediatamente finalísticas, já que estabelecem um estado de coisas para cuja realização é necessária a adoção de determinados comportamentos. Os princípios são normas cuja qualidade frontal é, justamente, a determinação da realização de um fim juridicamente relevante, ao passo que características dianteira das regras é a previsão do comportamento (ÁVILA, 2015, p. 95).

Dessa forma, segundo Humberto Ávila (2015), em sua obra Teoria dos Princípios, o que distingue as regras dos princípios é a natureza do comportamento, uma vez que, as regras determinam atos como obrigações, permissões e proibições e os princípios caracterizam-se por prever um modelo de conduta ideal.

Contudo, o entendimento inicial de alguns princípios que norteiam o Direito do Trabalho é fundamental para a compreensão do conteúdo que será analisado e introduz acerca das noções gerais sobre o tema, pois estes “orientam, condicionam e iluminam a interpretação das normas jurídicas em geral, aí incluídos os próprios mandamentos constitucionais” (SIQUEIRA JUNIOR, 2004, p.161-162).

2.1 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O objetivo do princípio da primazia da realidade é fazer com que a realidade prevaleça sobre qualquer documento formal. Dessa forma, a verdade dos fatos tem maior relevância diante da formalidade que foi constituída entre as partes, ou seja, em caso de divergência entre o que ocorre na prática e o que emerge dos contratos e acordos, dar-se-à preferência ao primeiro, denominado “terreno dos fatos”, nas palavras de Plá Rodriguez (2000).

Em conformidade, Plá Rodriguez (2000, p.144) afirma que “em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle”.

O princípio trabalhista da primazia da realidade é relevante para o presente estudo, haja vista que as testemunhas são importantes no Direito do Trabalho para comprovação dos fatos no âmbito processual.

Conforme se extrai da jurisprudência, em muitas das vezes as testemunhas são mais importantes que as provas documentais, porque se comprovada por elas que a realidade fática é diferente da realidade formal, aquela irá prevalecer durante a decisão. No mesmo viés, estabelece Alice Monteiro de Barros (2008):

É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2º e 3º da CLT. (BARROS, 2008. p. 185.)

Em consonância com esse princípio está a Súmula 12 do Tribunal Superior do Trabalho (2022), que reza que “as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”. Isso significa que as anotações na Carteira de Trabalho geram presunção relativa, podendo ser afastadas mediante prova diversa. Sendo assim, configura-se como um exemplo de que diante de uma realidade diferente do que fora convencionado, haverá prevalência dos fatos em detrimento da prova escrita/formal.

No que tange ao entendimento da jurisprudência sobre o tema, colaciona-se a seguinte ementa do Recurso Ordinário n 0010046-31.2021.5.03.0187, proferido pela Primeira Turma do TRT 3ª Região:

HORAS EXTRAS. CARTÃO DE PONTO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Os registros de ponto são, por excelência, os documentos aptos a comprovar a jornada de trabalho do empregado. Contudo, demonstrada a ausência de fidedignidade de tais documentos, adotam-se outros elementos de prova que apontam a jornada efetivamente cumprida, já que o contrato de trabalho se rege pelo princípio da primazia da realidade (BRASIL, TRT-3 - RO: 00100463120215030187 MG 0010046-31.2021.5.03.0187, Relator: Des. Gisele de Cassia VD Macedo, Data de Julgamento: 08/06/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 09/06/2021).

É visto que, em decisão no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho, os julgados desconsideraram a formalidade, como o que consta no cartão de ponto, priorizando outros meios de prova em caso de divergência, isto é, a realidade em detrimento do documento formal.

É essencial observar a relação do princípio da primazia da realidade na caracterização do vínculo entre os motoristas de aplicativos e as empresas de transportes, uma vez que, o que definirá a existência ou inexistência do vínculo empregatício será a realidade das condições trabalhistas estabelecidas entre as partes que será observada minuciosamente no decorrer da pesquisa aliado aos requisitos necessários para configuração da relação de emprego.

2.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Outro princípio basilar do Direito do Trabalho é o princípio da continuidade da relação de emprego, que objetiva conferir segurança e estabilidade ao obreiro. Segundo Bomfim (2015), a relação de emprego, em regra, apresenta-se como duradoura e os contratos devem ser celebrados majoritariamente por prazo indeterminado, em face da natureza humana que impulsiona o homem a conseguir um equilíbrio e a estabilidade de suas relações em sociedade.

Portanto, entende-se que o empregado ao aceitar um emprego pretende permanecer neste por tempo indefinido, esta é a visão de engajamento do empregado na empresa, e os contratos por prazo determinado constituem uma exceção, e consequentemente, devem ser aplicados apenas nas hipóteses previstas em lei, favorecendo, inclusive, a qualidade do serviço prestado (GARCIA, 2011, p.38).

Dessa forma, no que tange os elementos que configuram o vínculo empregatício faz-se presente a habitualidade, ou seja, a não eventualidade da

prestação de serviço, o que significa prezar pela permanência das relações trabalhistas no tempo.

Ainda, de acordo com a Súmula nº 212 do TST, “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

No mesmo contexto, menciona-se a seguinte jurisprudência com teor da Súmula citada, oriunda do Recurso Ordinário nº 00002198520125010245, proferida pela Sétima Turma do TRT 1ª Região:

RUPTURA CONTRATUAL. DISPENSA INJUSTA. PRESUNÇÃO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. O princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, sendo, portanto, ônus da empregadora comprovar o término do contrato de emprego, nos termos da Súmula nº 212, do C. TST. No caso, a reclamada não comprovou que o término da relação de emprego se deu por justa causa. Recurso a que se nega provimento (BRASIL. TRT-1 - RO: 0000219-85.2012.5.01.0245 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 20/03/2019, Sétima Turma, Data de Publicação: 27/03/2019).

A manutenção do vínculo de emprego representa vantagens, pois com o decurso do tempo o trabalhador fica mais capacitado, em algumas hipóteses há aumento de remuneração e o recebimento de benefícios como anuênio, quinquênio, entre outros.

Por fim, de acordo com o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988¹, a relação de emprego deve ser protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que prevê indenização compensatória, dentre outros direitos (BRASIL, 1988).

2.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

Os direitos trabalhistas não podem ser objeto de renúncia ou transação pelo empregado, ou seja, o princípio da irrenunciabilidade de direitos é mais um princípio

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

protetivo no âmbito das relações trabalhistas, com o condão de evitar que o empregado, como polo hipossuficiente, renuncie direitos, diante de pedidos do empregador, sob pena de tornar nulo o ato (MARTINEZ, 2021).

Nesse contexto, entende-se que a irrenunciabilidade é sinônimo da indisponibilidade de direitos, e nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2006):

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia (BARROS, 2006, p.174).

Sendo assim, entende-se que pelo caráter protetivo do direito trabalhista pátrio e para que as normas sejam efetivadas é necessário a observância desse princípio, com o fim de resguardar o polo hipossuficiente da má-fé do empregador.

Esse princípio se materializa no artigo 9º da CLT, que dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943), ou seja, a própria legislação prevê amparo para as outras normas de caráter protetivo sob pena de tornar o ato que tiver por esse fim nulo.

Desse modo, pode-se perceber que há a preocupação de estabelecer entre o empregado e o empregador uma relação mais leal, com o cumprimento efetivo dos direitos e deveres entre eles.

2.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O princípio da proteção do trabalhador é a base do Direito do Trabalho, tendo em vista que, desencadeia regras, institutos e outros princípios com o intuito de conferir ao empregado condições para equilibrar-se no plano jurídico trabalhista.

Esse princípio se justifica por existir, na maioria das vezes, quando existe uma desigualdade entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, e há uma preocupação para atenuar a inferioridade econômica, social, hierárquica e intelectual dos trabalhadores (PEDREIRA, 1996), ou seja, é necessário que o Estado intervenha para proteger o trabalhador enquanto parte hipossuficiente.

Nesse mesmo viés, Plá Rodrigues (2000, p. 85) afirma que o legislador reconheceu a desigualdade das partes, compensando com uma proteção jurídica mais favorável, colocando o Direito do Trabalho como um nivelador de desigualdades.

Essa garantia tem previsão legal no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que elenca um rol de direitos básicos a serem respeitados, além de outros, com o intuito de melhorar a condição social do trabalhador. Segundo Martinez (2021):

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, consequentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais (MARTINEZ, 2021, p. 63).

Para que haja a igualdade na relação jurídica-trabalhista frente a esse desequilíbrio dos sujeitos, decorrem deste princípio outros princípios, como o *in dubio pro operário*², que beneficia o trabalhador caso haja incerteza diante de normas obscuras e ambíguas a prevalência da aplicação da norma mais favorável.

Outro princípio, decorrente do princípio da proteção ao trabalhador é o da condição mais benéfica, o qual estabelece que, nova circunstância mais favorável deve ser incorporada ao contrato de trabalho e sempre deve ser aplicável ao caso concreto a norma mais vantajosa ao empregado, ou seja, a condição mais benéfica protege o trabalhador (MARTINEZ, 2021).

No âmbito do Direito Processual do Trabalho também são oferecidas garantias para atenuar a desigualdade, principalmente econômica entre os sujeitos da relação trabalhista. Nesse sentido, destaca Martins (2004) sobre os aspectos de proteção na esfera processual:

[...] a gratuidade do processo, com a dispensa do pagamento das custas (§ 3º do art. 790 da CLT), beneficiando o empregado, nunca o empregador. Da mesma forma, a assistência judiciária gratuita é concedida apenas ao empregado pelo sindicato e não ao empregador (lei nº 5584/70). Em muitos casos, é invertido o ônus da prova ou são aceitas presunções que só favorecem o empregado, em nenhuma oportunidade o empregador. O impulso processual ex officio determinado pelo juiz, na execução, no processo de alçada da Vara, beneficia o empregado. O arquivamento do processo do empregado (art. 844 da CLT) também não deixa de ser uma regra protecionista, impedindo que seja apresentada a contestação e proporcionando que o obreiro ingresse novamente com a ação. A ação, de forma geral, é proposta no último local em que o empregado trabalhou ou

² A tradução livre de *in dubio pro operário* é “em caso de dúvida deve se beneficiar o trabalhador”.

trabalha, de modo que possa ter melhores condições de prova e menores gastos (art. 651 da CLT) (MARTINS, 2004, p. 73).

Sendo assim, evidencia-se a preocupação tanto do direito material quanto processual em equiparar os sujeitos que compõem a relação jurídica trabalhista, bem como, a importância desse princípio para trazer a isonomia dentro da Justiça do Trabalho.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO VERSUS RELAÇÃO DE EMPREGO

Para adentrar ao objetivo principal do presente estudo, qual seja, o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as empresas de transporte, é necessário entender qual a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego.

No que tange a relação de trabalho é tida como um gênero e a relação de emprego é uma espécie que o compõe, sendo assim, pode-se dizer que a relação de trabalho é mais ampla e engloba a segunda, isto é, toda relação de emprego será considerada também como relação de trabalho, mas o inverso não ocorre. Delgado (2019) conceitua a relação de trabalho da seguinte forma:

Refere-se (relação de trabalho), 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.) (DELGADO, 2019, p. 333).

Já a relação de emprego é quando se forma o vínculo empregatício, necessariamente pela cumulação de certos elementos, sendo eles: a pessoalidade, a onerosidade, não assunção (pelo prestador) dos riscos da atividade do tomador de serviços, duração contínua ou não eventual e subordinação (MARTINEZ, 2021).

Nesse viés, extrai-se do entendimento de Carla Tereza Martins Romar (2018), a seguinte diferenciação:

A existência de relação de emprego somente se verifica quando todas estas características estiverem presentes ao mesmo tempo. A ausência de um ou de alguns destes elementos caracterizadores pode implicar na existência de uma relação de trabalho, mas, jamais, de uma relação de emprego (ROMAR, 2018, p.130).

3.1 ELEMENTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

O vínculo de emprego, nada mais é, do que a relação estabelecida entre empregado e empregador, que ao existir no plano jus-laboral, com a presença dos requisitos já mencionados, gera uma série de deveres e direitos entre eles.

Os requisitos para configuração da relação de emprego, no que tange seu respaldo legal, encontram-se dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do

Trabalho, que considera “empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Em suma, extrai-se desse dispositivo legal, os principais requisitos para a relação empregatícia de forma majoritária pela doutrina: a habitualidade, ou seja, o serviço não pode ser prestado de forma esporádica, a pessoalidade, prestação pela pessoa física, em caráter de subordinação em relação ao empregador, e, mediante salário, requisito da onerosidade (DELGADO, 2019).

Além disso, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua a figura do empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Retira-se desse preceito, que a principal característica que define o empregador é a assunção dos riscos da atividade econômica, ou seja, o elemento da alteridade, que garante que independente da instabilidade da economia, o sucesso ou fracasso do empreendimento não recaia sobre o empregado.

3.1.1 Pessoa Física

Primordialmente, para a análise do primeiro requisito, pessoa física, o trabalho deve ser realizado por pessoa física, evidenciando a preocupação do legislador, mais uma vez, com a proteção do trabalhador, nesse mesmo sentido, esclarece novamente Godinho Delgado (2019):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (DELGADO, 2019. p. 338).

Evidencia-se a necessidade de a prestação do serviço ser realizada por uma “específica pessoa física”, dando a “ideia de intransferibilidade”, pois a contratação envolve as “qualidade e aptidões pessoais”, nas palavras de Luciano Martinez (2021, p. 94). Sendo assim, não há vínculo de emprego quando a prestação do serviço ocorre por pessoa jurídica.

Ensina Sérgio Pinto Martins sobre o requisito da pessoa física que “[...] somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer no caso, prestação de serviços, empreitada, etc” (MARTINS, 2006, p. 176).

3.1.2 Pessoaalidade

O requisito da pessoaalidade diferencia-se do requisito da pessoa física, dessa forma, entende-se que o trabalho deve ser prestado por pessoa natural, para que haja a proteção do manto trabalhista, entretanto, esse requisito considera que não pode haver substituição por outra pessoa. Nas palavras de José Cairo Júnior (2012):

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contrato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vedada a substituição por outra pessoa. (JÚNIOR, 2012, p. 269).

Extrai-se que o contrato de trabalho é pessoal. No mesmo sentido ensina Maurício Godinho Delgado (2019):

A relação jurídica pactuada – ou 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. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado –, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico (DELGADO, 2019, p.339).

Contudo, existem situações que acarretam a substituição do empregado sem que descaracterize a relação de emprego, como por exemplo, férias, licença maternidade, afastamento por doença, entre outros, que são autorizadas pela legislação.

3.1.3 Onerosidade

Em relação a onerosidade, os empregados realizam a prestação do serviço para receber em contraprestação o que lhe é devido, isto é, a remuneração acordada. Importante salientar que:

A onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado (ROMAR, 2018, p.136).

Dando continuidade do requisito, de acordo com o entendimento de Godinho Delgado (2019) a onerosidade estaria configurada com o devido pagamento por parte do empregador, contanto que o valor seja repassado com a pretensão de remunerar o empregado pela atividade prestada.

A onerosidade diferencia o trabalho remunerado do trabalho voluntário, identifica-se através desse requisito a intenção de perceber um valor pelo serviço prestado. Coadunando esse pensamento, tem-se que o “critério da onerosidade não é aferido pela efetiva percepção do salário (critério objetivo), mas pelo *animus* do trabalhador em percebê-lo (critério subjetivo)” (JUNIOR, 2012, p. 270).

Não obstante, Martinez (2021), destaca que:

Acresça-se que o “trabalho” tem por meta a subsistência humana, enquanto as demais “atividades em sentido estrito” têm outros objetivos, sendo de destacar aqui a busca da experiência profissional no estágio e a manifestação de altruísmo na prestação de serviços voluntários (MARTINEZ, 2021, p. 94).

Dessa forma, tem-se que a remuneração pelo serviço prestado gera a subsistência e a materialização do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que, através da percepção do salário o indivíduo consegue se manter e sua família em condições dignas. Importante destacar que a Carta Magna confirma a importância da remuneração mínima em sua redação³, conforme se extrai do artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal.

3.1.4 Subordinação

A subordinação é o requisito primordial para a configuração da relação de emprego, entretanto, o elemento que mais gera discussão quando se analisa a

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

existência ou não da relação de emprego no caso dos motoristas de aplicativos, como será mostrado em capítulo posterior.

A subordinação é a possibilidade de o empregador exigir e fiscalizar para que a atividade prestada seja em conformidade com essa, ou seja, no entendimento de Delgado (2017):

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará” (DELGADO, 2017 p. 325).

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 164), aduz que a subordinação estará presente quando é transferido “ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

Além disso, a redação do artigo 3º da CLT menciona o requisito da subordinação como a prestação do serviço “sob a dependência deste” ou seja, dependência em relação ao empregador (BRASIL, 1943).

Sobre essa dependência mencionada pela legislação, o jurista Arnaldo Sussekind (2010) comenta que:

O art. 3º da CLT, que revela o conceito de empregado, alude à dependência, sem esclarecer se ela é de caráter econômico, social, técnico ou hierárquico. Mas é a esta última, que resulta da subordinação jurídica assumida pelo próprio trabalhador ao ajustar o contrato de trabalho, que se refere a Consolidação (...) O instrumento jurídico, em virtude do qual um empregador contrata o trabalho alheio, prescinde do estado dependência econômica do trabalhador àquele, para que haja relação de emprego. O empregado poderá inclusive ser economicamente mais forte do que seu empregador, e nem por isto deixará de haver contrato de trabalho subordinado” (SUSSEKIND, 2010, p. 237).

O autor demonstra que a dependência a que se refere a CLT é a denominada subordinação jurídica que prevalece entre as partes, na sua obra também entende com base na lição de Evaristo de Moraes Filho (1991), que a subordinação jurídica seria aquela criada por normas, isto é, a principal característica que a difere da subordinação técnica e econômica é os comandos que o empregado deve acatar.

Portanto, Evaristo (1991, p. 220) preceitua que o melhor conceito de subordinação é o de Paul Colin “por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregado comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens”.

Nesse sentido, Sussekund (2010) também traz a noção do espanhol Perez Botija sobre o assunto:

Segundo ele, a dependência significa que uma pessoa está submetida à vontade da outra, porém, não por meio de uma submissão psicológica, de uma vinculação social, de uma obediência absoluta ao livre arbítrio do patrão. A submissão é funcional, em virtude de que se unificam ou coordenam atividades (SUSSEKUND, 2010, p. 239).

Contudo, a subordinação jurídica com base na doutrina, caracteriza-se como o poder de dirigir a atividade exercido pelo empregador, porém com as mudanças e evoluções da prestação de serviço a comprovação da subordinação fica cada vez mais difícil.

Dessa forma, ressalta o julgado no Recurso Ordinário n. 1012/96 por Alice Monteiro de Barros que evidencia que o trabalho realizado a distância sem a vigilância direta e constante do empregador assemelha-se muito com o trabalho autônomo, contudo, no momento em que se lhe exige uma produção mínima, a subordinação jurídica se comprova, caracterizando a relação de emprego (BRASIL, 1996).

Ainda nesse sentido, colaciona-se o seguinte julgado do TRT-1 7ª Turma em Recurso Ordinário Trabalhista nº 0101291-19.2018.5.01.0015:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não trataram ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT) (BRASIL, TRT-1. 7ª Turma. ROT 0101291-19.2018.5.01.0015. Relatora Carina Rodrigues Bicalho, publicado em 09/07/2021).

Mais uma vez, evidencia-se a importância da presença da subordinação jurídica para a formação do vínculo de emprego, e principalmente, no que se refere a modernização do trabalho trazido na relação entre o motorista de aplicativo e a empresa de transporte, por mais que os meios evoluam, a subordinação jurídica pode ser caracterizada através de outras formas de controle e comando.

3.1.5 Habitualidade

No que tange a habitualidade ou também chamada pela doutrina de não-eventualidade, se concretiza na regularidade e constância na prestação do serviço, para que não ocorra de forma eventual e esporádica.

A não eventualidade, conforme Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 261), trata-se da “necessidade permanente, isto é, de não ser o trabalho esporádico ou descontínuo”.

Nesse sentido, explica Sérgio Pinto Martins (2006):

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços (MARTINS, 2006, p. 128).

Sendo assim, diante dos conceitos apresentados, a habitualidade ou não-eventualidade configura-se pelo mínimo de frequência e permanência no contexto das relações de trabalho. A prestação do serviço não precisa, necessariamente, ocorrer diariamente, esse elemento fático-jurídico evidencia que o trabalho deve se repetir naturalmente para que haja a habitualidade.

3.1.6 Alteridade

A ideia de alteridade, significa dizer que, o empregado está alheio às dificuldades e crises econômicas/financeiras que o empreendimento sofrer, pois de

acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica. Segundo Martinez (2021):

Essa característica recebe o nome de alteridade (alter é palavra latina que significa “outro”, “alheio”), porque, sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador (e não do de empregado) (MARTINEZ, 2021, p.95).

Conforme preceitua Maurício Godinho Delgado (2017), sobre a alteridade:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem jus trabalhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado (DELGADO, 2017, p. 462).

Embora o empregado possa participar dos lucros da empresa, não pode arcar com os resultados negativos do empreendimento, que é responsabilidade do empregador.

Demonstra-se dessa forma, em todos os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego o intuito do legislador em amparar o empregado em todos os aspectos.

3.2 TRABALHADORES EM SENTIDO LATO SENSU

3.2.1 *Trabalhador Autônomo*

O trabalho autônomo configura quando há a prestação do serviço sem o elemento da subordinação.

Segundo a definição da doutrina, há trabalho autônomo quando “a pessoa física presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica” (MARTINS, 2005, p. 186).

Dessa forma, o trabalhador autônomo não pode ser considerado empregado, pela falta do elemento fático-jurídico da subordinação e da alteridade. Por essa razão, uma das características do trabalho autônomo é a possibilidade do trabalhador de

definir o tempo e o modo de execução, presta serviço essencial, mas não faz parte da organização daquele empreendimento.

O artigo 442-B da CLT descaracteriza o trabalho autônomo da relação de emprego, vez que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta Consolidação" (BRASIL, 2017).

3.2.2 Trabalho Eventual

Compreende-se por trabalhador eventual quando o serviço é prestado durante curtos períodos para uma ou mais empresas, ou seja, não há a observância e preocupação com a continuidade da relação trabalhista no tempo, não se enquadra como relação de emprego.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 103) "o trabalhador eventual presta serviços não eventuais ou complementares aos fins da empresa".

O mesmo autor, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho" faz menção as teorias que existem com o fim de explicar a distinção entre empregado e trabalhador eventual, são elas, a teoria do evento que denota que ocorrerá o trabalho eventual quando for necessária alguma obra ou serviço de curta duração, finda essa obrigação há extinção automática do vínculo. A teoria dos fins da empresa consiste em qualificar o trabalhador avulso como aquele que exerce atividade que não coincide com os fins normais de uma empresa. A teoria da descontinuidade que afasta a continuidade das relações trabalhistas dessa modalidade de trabalho. E, por fim, a teoria da fixação jurídica da empresa, pois não há fixação do trabalhador numa fonte de trabalho (LEITE, 2021).

4 UBERIZAÇÃO: A NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO

Ao analisar a modernização das ferramentas de trabalho e as novas modalidades de emprego da contemporaneidade, é fundamental relacionar e compreender o fenômeno da uberização, caracterizado pela inserção da tecnologia como instrumento de trabalho, flexibilidade e ausência de direitos trabalhistas.

O termo faz referência à empresa Uber, mas refere-se também a outras empresas que adotam as mesmas características, como a 99Táxi e Cabify, empresas concorrentes da Uber, que possuem o mesmo objetivo no mercado, bem como, o Ifood e Rappi, também exemplos de empresa que usam as plataformas para delivery de comida.

A uberização é considerada uma prestação de serviço mais flexível, informal, atuando de acordo com a procura de clientes por meio de aplicativos/plataformas digitais.

Nesse mesmo viés, de acordo com José Carlos de Carvalho Baboin (2017), podemos conceituar a uberização como o “trabalho sob demandas via aplicativos é o nome utilizado para identificar um dos novos modelos de gerenciamento de mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação” (BABOIN, 2017, p. 330).

A flexibilidade envolta da uberização surgiu como uma alternativa ao crescente desemprego no país, e uma liberdade ao trabalhador que pode escolher os dias e horas que será prestado o serviço, ou seja, o aumento do trabalho informal.

Dessa forma, grande parte da doutrina considera o fenômeno da uberização como uma precarização no que tange as relações de trabalho, pois ao contrário do trabalhador formal que já tem seus direitos e deveres definidos na legislação pátria, o trabalhador dessa modalidade não tem amparo legal.

Desta maneira, Carvalho (2018) coloca que:

As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações individuais-sociedade. A tecnologia influencia a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança (CARVALHO, 2018, p.5).

Essa modernização trabalhista faz com que o trabalhador seja seu próprio gestor, precarizando os direitos do trabalho e com isso, não há uma relação de emprego formalizada (KHOSROWSHAHI, 2019, p. 1).

4.1 PLATAFORMA UBER E NOVAS EMPRESAS

A empresa Uber foi fundada por Garrett Camp e Travis Kalanick, no ano de 2009 nos Estados Unidos, em uma viagem de ambos a Paris, onde atentaram-se para a dificuldade em conseguir um táxi (UBER TECHNOLOGIES INC, 2022, *online*).

Entretanto, primeiramente o objetivo foi conectar os passageiros a motoristas de carros de luxo, porém a inovação logo se popularizou, dando origem a um novo segmento de trabalho informal, tendo como principal ferramenta a tecnologia e, a partir daí novas empresas surgiram nesse segmento, como já citado a 99Táxi, Cabify e em setores distintos também, como empresas de *delivery* de comida, Ifood e Rappi, e setor hoteleiro como a Airbnb.

Atualmente, no que se refere a estatísticas, destaca-se que:

No Brasil, 1,5 milhão de pessoas trabalharam em 2021 para as plataformas digitais. Desse total, cerca de 850 mil são motoristas de aplicativos de transporte de passageiros, dos quais 485 mil estavam em atividade para o Uber, até agosto de 2021, como mostra o estudo da Universidade Federal do Paraná (UFPR) (MACEDO, 2022, *online*).

Utilizando a empresa Uber como exemplo de funcionamento dessas plataformas, destaca o slogan utilizado pela mesma que é o oposto dos meios de trabalho tradicionais, atraindo os motoristas pela possibilidade de ganhar dinheiro a qualquer momento e quando quiser: “Você decide o quanto quer dirigir e ganhar. Quanto mais você dirigir, mais poderá ganhar. Além disso, os valores são depositados automaticamente toda semana” (UBER TECHNOLOGIES INC, 2022, *online*).

Além disso, sobre o requisito da habitualidade o *site* deixa claro: “Faça seu próprio horário. Dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório ou chefe. Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando” (UBER TECHNOLOGIES INC, 2022, *online*).

Dessa forma, vê-se que a empresa tenta retirar a subordinação e a habitualidade da relação de emprego, oferecendo ao motorista condições para fazer

seu próprio horário de trabalho sem chefe, isto é, sem fiscalização e quando desejar, sem horário fixo.

Entretanto, muitas decisões divergem dessa ideologia, tendo em vista que a subordinação pode ocorrer de outra forma, pelos meios digitais o motorista pode ser avaliado pelo cliente e também há a fiscalização realizada pela empresa e a possibilidade de desligamento deste.

Da mesma forma, a habitualidade não se caracteriza pela existência de horários fixos e diários. Como aponta Godinho (2012, p. 290), “a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; (...) se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”.

4.2 A FALTA DE REGULAMENTAÇÃO LEGISLATIVA DA UBERIZAÇÃO

A falta de regulamentação legislativa da uberização resulta na existência de trabalhos informais, ou seja, trabalhos desprovidos da gama de direitos que protegem o trabalhador.

Dessa forma, é cada vez mais comuns litígios da esfera trabalhistas chegando aos tribunais, tendo em vista a ausência de normatização do assunto, e o resultado são várias decisões divergentes acerca do tema.

Segundo estatísticas (2022, *online*):

No campo jurídico, a pesquisa contemplou 485 decisões espalhadas pelas 24 regiões da Justiça do Trabalho, relacionadas às plataformas Uber, 99 Pop, iFood, Rappi, Loggi e Play Delivery. Neste conjunto, 78,14% das decisões não reconheceram a relação de emprego, 15,88% não versaram sobre a existência de relação de emprego (sendo decisões sobre terceirização ou que não enfrentaram o mérito discutido) e apenas 5,98% das decisões reconheceram a relação de emprego entre trabalhador e plataforma. O maior volume de judicialização se encontra nas plataformas de transporte urbano: Uber e 99 Pop (MACEDO, 2022, *online*).

Ainda no que tange o campo jurídico e o desafio da não regulamentação dessa atividade, destaca-se recente decisão, em sede de recurso, da 8ª Turma do TRT 4ª Região que reconheceu o vínculo empregatício entre motorista e empresa Uber, tendo como relator o desembargador Marcelo Ferlin D'Ambroso, posicionou-se no Acórdão nº 0020750-38.2020.5.04.0405 sobre a uberização da seguinte forma:

Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois

os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido (BRASIL. TRT. 8ª Turma. Acórdão 0020750-38.2020.5.04.0405. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso, publicado em 23/09/2021).

O julgado acima considerou a uberização como um novo mecanismo que mascara a relação de emprego, mas que na verdade, a uberização apenas diferencia-se com a utilização de uma nova forma de prestação de serviço, porém ainda configura-se como uma relação de emprego, pois apresenta todos os elementos jurídicos para essa configuração.

No mesmo sentido, o juízo da 22ª Vara Trabalhista em Processo nº 0001108-67.2018.5.10.0022 de Brasília-DF decidiu a respeito:

Aliás, a situação dos motociclistas prestadores de serviços em entregas rápidas, tais como a gerenciada pela segunda ré (IFOOD), já é conhecida desta Justiça Especializada. Do mesmo modo ocorre em situação análoga, delineada pela doutrina e jurisprudência como processo de “Uberização” das relações laborais, definidor de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia [...] Dessa forma, evidente a presença dos pressupostos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes, previstos no arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica (BRASIL. TRT-10. Processo nº 0001108-67.2018.5.10.0022, 22ª Vara do Trabalho de Brasília, 2019).

Nesse caso, a Reclamada foi a empresa IFOOD e o vínculo empregatício foi configurado pela presença de todos os elementos fáticos-jurídicos.

Entretanto, há decisões divergentes como no julgado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1002011-63.2017.5.02.0048, envolvendo a empresa de transportes Cabify:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA APLICATIVO CABIFY. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Tribunal Regional consignou que havia enorme autonomia na prestação de serviços do reclamante, incompatível com a existência de vínculo de emprego, concluindo que o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência. Decidir de maneira diversa encontra óbice na Súmula nº 126/TST. Assim, ilesos os arts. 2º, 3º e 818 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido (BRASIL, TST. 8ª Turmas. AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, publicado em 25/10/2019).

Acerca da consequência da ausência de legislação que verse sobre essa nova organização trabalhista, Lages (2020) afirma que:

Na uberização, ocorre uma grande exploração da mão de obra por essas grandes empresas que dominam o mercado; enquanto os trabalhadores raramente possuem algum direito ou garantia, uma vez que há pouca ou nenhuma legislação específica ou responsabilidade com as pessoas cadastradas (LAGES, 2020, ONLINE).

Extraí-se que, de acordo com Lages (2020), os efeitos da falta de normatização é a exploração do obreiro pelas grandes empresas e a precarização dos direitos trabalhistas, tendo em vista que, a falta de regulamentação e o não reconhecimento do vínculo são fatores que retiram do trabalhador a proteção concedida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

5 A (IN) EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

No que tange às decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, na análise a seguir, percebe-se que a subordinação é o elemento que causa maior discussão nos casos concretos, e, portanto, gera decisões divergentes quanto o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa de transporte.

Um exemplo da caracterização da subordinação, foi desprendido do site da UBER, que contém diretrizes para serem seguidas pelos motoristas:

Quando os usuários entram no carro, a primeira coisa que um motorista 5 estrelas faz é dizer “Bom Dia”, chamar o usuário pelo nome, deixando o ar condicionado já ligado. Os usuários ficam mais confortáveis quando o carro do parceiro está sempre limpo, com ar condicionado ligado e a manutenção em dia. Quando o usuário ainda não está no local de busca, o ideal é o motorista parceiro entrar em contato com o usuário pelo aplicativo para informar que já chegou e que está o aguardando (UBER TECHNOLOGIES INC, 2017, on-line).

Um aspecto da materialização da subordinação é a vigilância do empregador ao regular a qualidade e o horário da prestação do serviço, também conhecida como dependência hierárquica (CASSAR, 2014).

Perpassado as considerações iniciais, principiológicas e legais sobre a temática, o objetivo principal da pesquisa é analisar esse assunto do aspecto jurídico, ou seja, o que os tribunais vêm decidindo sobre essa situação, isto é, se da perspectiva dos tribunais quanto o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as empresas de transportes.

Em julgado da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0101291-19.2018.5.01.0015, foi reconhecido o vínculo de emprego entre motorista e a empresa Uber, configurado que a empresa utiliza outras formas de controle e fiscalização do serviço, sendo nítida a presença de subordinação.

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA.

[...]

No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando

que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego (BRASIL, TRT-1. 7ª Turma. ROT 0101291-19.2018.5.01.0015. Relatora Carina Rodrigues Bicalho, publicado em 09/07/2021).

Em contrariedade, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região no Recurso Ordinário Trabalhista 0000691-90.2020.5.07.0002, negou ao motorista o reconhecimento de vínculo empregatício também com a empresa Uber, com o motivo de que ficou inobservada a subordinação entre as partes, observa-se trecho da decisão:

Sendo assim, em face das razões expendidas, não reconhece este Juízo a existência de prestação de serviços por parte do Reclamante em favor da Reclamada ou que os serviços prestados pelo Reclamante aos passageiros se desenvolvessem com subordinação à Reclamada, razão pela qual, por consequência, não reconhece a existência de relação de emprego mantida entre as partes (BRASIL, TRT. 7ª Região. 0000691-90.2020.5.07.0002. Relator Juiz RAFAEL MARCILIO XEREZ, publicado em 20/01/2021).

Colaciona-se outra decisão, que negou o reconhecimento da relação de emprego por falta dos elementos caracterizadores, proferida pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Acórdão nº 10002299120215020044:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES. O autor não pode ser enquadrado como empregado da reclamada, nos moldes do art. 3º da CLT, por evidente autonomia e ausência de subordinação jurídica na relação jurídica havida entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo, não merecendo reforma a improcedência dos pedidos consubstanciados na ação. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento (BRASIL, TRT. 2ª Região. 10002299120215020044. Relator Wildner Izzi Pancheri, publicado em 03/02/2022).

No mesmo sentido, colaciona-se o seguinte julgado Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010795-02.2017.5.03.0183 que destacou a pessoalidade e a subordinação jurídica como fatores primordiais para o reconhecimento da relação de emprego, não identificado na relação do motorista cadastrado no aplicativo Uber:

EMENTA: MOTORISTA CADASTRADO NO APLICATIVO UBER - AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. -. A finalidade do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece o transporte, sem os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a pessoalidade e a subordinação jurídica, o que impede o reconhecimento da relação de emprego (BRASIL. TRT-3. 5ª Turma.

RO - 0010795-02.2017.5.03.0183. Relator: Convocado Danilo Siqueira de C.Faria, publicado em 13/12/2017).

Em relação às decisões proferidas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, cita-se o Acórdão nº 100353-02.2017.5.01.0066 pela 3ª Turma, que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo Uber. No entendimento da Turma, houve a prevalência do voto do relator, o Ministro Maurício Godinho Delgado que concluiu haver relação entre aplicativos de transporte como Uber e motoristas dessas plataformas, estando presentes os cinco elementos que configuram o vínculo empregatício (BRASIL, 2022):

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito (BRASIL, TST. 3ª Turmas. RR 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Godinho Delgado, publicado em 06/04/2022).

Em contrapartida, há julgados distintos sobre a mesma empresa contratante em comento, a 5ª Turma do TST no julgamento do Recurso de Revista 1000123.89.2017.5.02.0038 entendeu que não se configura vínculo de emprego entre motorista e empresa detentora de aplicativo de transporte de passageiros que realiza os serviços de intermediação digital, com fundamento na autonomia e flexibilidade que o motorista possui no desempenho das atividades, descaracterizando a subordinação (BRASIL, 2017). E decidiu por afastar o vínculo empregatício, conforme ementa:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos

autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, TST. 5ª Turma. RR 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Breno Medeiros, publicado em 25/11/2020).

Cita-se outra decisão negativa para o trabalhador, proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho da 4ª Turma em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 106505620215030004 que foi a favor da empresa 99 Tecnologia LTDA., não reconhecendo o vínculo empregatício entre as partes sob fundamento da inexistência de subordinação jurídica, habitualidade, bem como, o trabalhador nesse caso concreto arca com os custos da atividade.

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

[...]

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o Motorista e a Empresa provedora do aplicativo (BRASIL, TST. 4ª Turma. AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator Marcio José Zebende, publicado em 09/09/2020).

Destarte, a divergência em relação aos julgados é um fator que prejudica a segurança jurídica das partes, ou seja, a estabilidade das relações jurídicas. Nas palavras de José Afonso da Silva (2006):

a segurança jurídica consiste no 'conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida'. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída (SILVA, 2006, p. 133).

Dessa forma, o reconhecimento ou afastamento do vínculo empregatício é cercado de dúvidas e diferenças de entendimentos, como demonstram a análise de julgados diversos acima.

A falta de regularização da atividade prestada pelos motoristas de aplicativos, resulta em decisões diversas, pois depende da análise e compreensão de cada julgador, não é fundamentada em legislação própria, mas na analogia de casos similares, na adequação da legislação trabalhista existente e nos princípios do direito, afetando a segurança jurídica.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, evidencia-se que com a evolução da tecnologia e a modernização das ferramentas de trabalho, e conseqüentemente, diante de todas as mudanças e desafios oriundos da sociedade contemporânea, é necessário que o Direito do Trabalho se adapte para conseguir abarcar as novas formas e mecanismos de trabalho, com o fim de ampliar a proteção ao trabalhador em todos os aspectos.

Sendo assim, o presente trabalho buscou entender e analisar a relação existente entre o motorista de aplicativo e as empresas de transportes como, por exemplo, Uber, 99Táxi, Cabify, entre outras, para verificar a existência ou inexistência do reconhecimento do vínculo empregatício, dada a ausência de normatização do assunto pelo ordenamento jurídico, a partir da análise bibliográfica e jurisprudencial.

Para tanto, inicialmente relacionou-se o tema com os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, como, o princípio da primazia da realidade, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade das relações trabalhistas e sobretudo, o princípio da proteção ao trabalhador, todos analisados com o mesmo viés, demonstrar a preocupação com os mecanismos de proteção ao polo hipossuficiente da relação trabalhista, qual seja, o trabalhador.

Do mesmo modo, foi realizado uma análise dos elementos fáticos-jurídicos que compõem a relação de emprego, elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, para comparar se os requisitos para essa configuração do vínculo empregatício estão presentes na relação dos motoristas de aplicativos e as empresas de transportes.

É certo que essa nova modalidade de trabalho é chamada de uberização, pelo fornecimento do serviço através do uso das ferramentas tecnológicas e plataformas digitais, dessa forma, a uberização, como mostrado, é marcada pela precarização dos direitos trabalhistas, tendo em vista que, não há legislação que ampare essa modalidade e com isso, surgiu o questionamento do presente estudo, diante de decisões divergentes, reconhecendo e não reconhecendo o vínculo empregatício entre as partes.

Contudo, diante da análise minuciosa de diversos fatores que compõem a relação laboral e acerca do posicionamento dos tribunais nos litígios entre os motoristas de aplicativos e as empresas de transportes, conclui-se que na maioria das vezes estão presentes nessa relação, ainda que de forma diferente, todos os

requisitos para a configuração do vínculo empregatício, quais sejam, a onerosidade, a subordinação, o serviço prestado por pessoa física e de forma pessoal com habitualidade.

Os requisitos que divergem com mais frequência nas decisões extraídas dos tribunais são a subordinação e a habitualidade, entretanto, cabe ao julgador em cada caso concreto verificar a existência de cada requisito da relação de emprego pela ausência de legislação.

Entretanto, urge a necessidade de uma regulamentação legislativa que ampare e regule essa modalidade de trabalho, com o fim de evitar julgados distintos sobre a mesma temática, bem como, diminuir as estatísticas sobre o trabalho informal e abarcar para esse trabalhador todos os direitos protetivos da CLT.

7 REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. 16.^a ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores Sob Demanda: O Caso Uber**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 330-346, 2017. Disponível em: Acesso em: 02 jun de 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. – 11.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre: Bookman, 2011. E-book.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2018.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10^a Região. Sentença. Reclamante: Jorge da Silva Passos. Reclamadas: Jesus Leandro Oliveira Lucas; IFOOD.com Agencia de Restaurante Online S/A. Brasília, **Processo nº 0001108-67.2018.5.10.0022**, 22º Vara do Trabalho de Brasília, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região **Acórdão 1000229-91.2021.5.02.0044**. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1369911303>>. Acesso em: 14 Out.2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região **Acórdão 0020750-38.2020.5.04.0405**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/dl/0020750-3820205040405.pdf>>. Acesso em: 14 Out.2022

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. **Recurso Ordinário** n. 1012/96. 2^a Turma. Relatora: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 4 de junho de 1996.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7^a Região **Recurso Ordinário Trabalhista** 0000691-90.2020.5.07.0002. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/9/600C9B0EE938ED_vinculoempregoubermotorista.pdf>. Acesso em: 13 Out.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7^a Região **Recurso Ordinário Trabalhista** 0101291-19.2018.5.01.0015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>>. Acesso em: 13 Nov.2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região **Recurso Ordinário Trabalhista** 0010795-02.2017.5.03.0183. Disponível em: <
<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-uber>>. Acesso em: 14 Nov.2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, **Recurso Ordinário: RO 0010046-31.2021.5.03.0187**, Relator: Desembargador Gisele de Cássia VD Macedo, DJ: 08/06/2021, Segunda Turma.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, **Recurso Ordinário: RO 00002198520125010245**, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, DJ: 19/05/2014, Sétima Turma.

BRASIL. Tribunal Superior de Justiça. **Acórdão nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**, da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, 6 de abril de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior de Justiça. **Acórdão nº TST-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**, da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, 25 de novembro de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 12**. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho da 8ª Turma **AIRR 1002011-63.2017.5.02.0048**. Disponível em: < jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/773662819>. Acesso em: 12 Nov 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho da 4ª Turma **Acórdão nº AIRR 10650-56.2021.5.03.0004**. Disponível em: <
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1444180263/inteiro-teor-1444180597>>. Acesso em: 17 Out.2022

CARVALHO, Vitor Hugo Firmino de Figueirêdo. **Como a Uber Contribui Para a Precarização do Trabalho na Modernidade**, 2018. Disponível em: <https://vitorfirmino.jusbrasil.com.br/artigos/534725925/como-a-uber-contribui-para-aprecarizacao-do-trabalho-na-modernidade>. Acesso em: 23 Set. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.10.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho, **Recurso Ordinário: RO 0183600-5720075070002**, Relator: Antonio Marques Cavalcante Filho, DJ: 22/02/2010, Primeira Turma.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr. 2019.

JÚNIOR. José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense ; São Paulo: MÉTODO, 2011. P 38

GOÊS, Lucas de Lima. **A natureza jurídica do vínculo entre motoristas e aplicativos de carona: o caso uber**. Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, São Paulo. 2022.

KHOSROWSHAHI, Dara. 2019. <https://www.uber.com/br/pt-br/> Acesso em: 28 set. 2022.

LAGES, Isadora. **Uberização e precarização do trabalho: suas consequências na pandemia**. Instituto de Pesquisa em Direito & Tecnologia do Recife, 2020. Disponível em: <https://ip.rec.br/2020/07/01/uberizacao-e-precariozacao-dotrabalho-suas-consequencias-na-pandemia/>. Acesso em: 27/10/2022.

LEITE, C.H. B. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 13 Out 2022

MACEDO, Davi. **Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por plataformas digitais, revela pesquisa**. Brasil de Fato, Curitiba, 24 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/07/24/brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-por-plataformas-digitais-revela-pesquisa#:~:text=No%20Brasil%2C%201%2C5%20milh%C3%A3o,2021%20para%20as%20plataformas%20digitais>> Acesso em: 11 Out. 2022

MARTINEZ, L. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO** - São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555594775. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>>. Acesso em: 12 Mai 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 73.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito individual do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 186.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 5ª Edição, 1991

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PEDREIRA, Pinho Da Silva, Luiz de. **Principiologia do direito do trabalho**. Salvador, Contraste, 1996.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27ª edição. São Paulo: Saraiva, 2004.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2006.

SIQUEIRA JUNIOR, Paulo Hamilton. **Função dos princípios constitucionais**. Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo, São Paulo, v.7, n.13, p.157-166, jan./jun. 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Renovar, 3ª Edição, 2010.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Você sabe quais são as preferências dos usuários da Uber?**. UBER. 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/dicas-motoristas-parceirosatendimento-preferencias-usuarios/>>. Acesso em: 06 jun. 2022