

ANA LUÍSA RODRIGUES DE CARVALHO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS
RELAÇÕES JURÍDICAS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO: uma
análise previdenciária e trabalhista dos motoristas de aplicativo da Uber**

CURSO DE DIREITO – UNIVERSIDADE EVANGÉLICA DE GOIÁS

2022

ANA LUÍSA RODRIGUES DE CARVALHO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS
RELAÇÕES JURÍDICAS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO:** uma
análise previdenciária e trabalhista dos motoristas de aplicativo da Uber

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da Universidade Evangélica de Goiás - UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da professora M.e. Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente.

ANÁPOLIS – 2022

ANA LUÍSA RODRIGUES DE CARVALHO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS
RELAÇÕES JURÍDICAS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO: uma
análise previdenciária e trabalhista dos motoristas de aplicativo da Uber**

Anápolis, ____ de _____ de 2022.

Banca examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me deu oportunidades e coragem para superar todos os desafios e por ter me capacitado para elaboração deste artigo, ao meu pai Irai, que partiu muito cedo, mas que sempre sonhou com a minha graduação. Agradeço também a minha mãe Ana Lúcia que sempre me ajudou e lutou de todas as formas possíveis para que meus sonhos fossem realizados e nunca me deixou desistir apesar de todas as dificuldades que ocorreram no decorrer dessa caminhada, a minha orientadora Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente, que sempre me orientou com excelência, com conselhos, ensinamentos, sempre me incentivando, obrigada por ter me mostrado a direção correta para desenvolver este artigo, agradeço a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para a realização deste artigo, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de discorrer acerca da uberização do trabalho e suas consequências nas relações jurídicas no mundo contemporâneo, analisando a partir das premissas previdenciárias e trabalhistas. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e estudo de posicionamento jurisprudencial dos tribunais. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, aborda-se sobre o trabalho e a legislação trabalhista no século XXI, abordando sobre os direitos sociais e o valor social do trabalho na Constituição Federal, bem como as relações de trabalho e de emprego, subordinação jurídica e trabalho autônomo. O segundo capítulo ocupa-se na apresentação das relações de trabalho das startups a longo prazo com o conceito da plataforma Uber no Brasil e as mudanças nas relações de trabalho com o conseqüente impacto no mundo previdenciário. Por fim, o terceiro capítulo trata sobre as relações jurídicas do motorista da Uber e o entendimento jurisprudencial acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Assim, o trabalho visa contribuir para uma melhor elucidação do tema, com apresentação das correntes doutrinárias e jurisprudenciais.

Palavras-chave: Direito Trabalhista. Relação de Emprego. Subordinação. Vínculo Empregatício. Uber.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – TRABALHO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO SÉCULO XXI	03
1.1 Os direitos sociais e o valor social do trabalho a Constituição Federal de 1988.....	03
1.2 Relação de Trabalho.....	04
1.2.1 Relação de Emprego.....	05
1.2.1.1 Elementos caracterizadores da relação de emprego	06
1.2.1.2 Subordinação Jurídica	07
1.2.1.2.1 Análise do artigo 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho	09
1.2.1.2.2 Trabalho Autônomo	10
CAPÍTULO II – AS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS STARTUPS A LONGO PRAZO	13
2.1 Conceito da plataforma Uber no Brasil.....	13
2.2 As mudanças nas relações de trabalho e suas possíveis consequências.....	16
2.3 Impacto no mundo previdenciário	18
CAPÍTULO III – RELAÇÕES JURÍDICAS DO MOTORISTA DA UBER	23
3.1 Entendimento Jurisprudencial.	23
3.2 Fundamentos para o reconhecimento do vínculo empregatício	25
3.3 Fundamentos para o não reconhecimento do vínculo empregatício	29
CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda sobre a uberização do trabalho e suas consequências nas relações jurídicas no mundo contemporâneo, analisando referido aspecto a partir do âmbito previdenciário e trabalhista dos motoristas de aplicativo da Uber.

A metodologia utilizada, conforme mencionado, é o método bibliográfico, consistindo no pensamento de vários autores que dispõem sobre o tema. O projeto da presente pesquisa abordou sobre os principais pontos que regem a atividade do motorista do aplicativo Uber, buscando estudar as leis previdenciárias e trabalhistas que abrangem o instituto, bem como as formas de trabalho e a legislação nos dias atuais.

Desta forma, o trabalho foi dividido didaticamente em três capítulos, que passo a expor. O primeiro capítulo traz acerca do trabalho e a legislação trabalhista no Século XXI, partindo dos direitos sociais e o valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988. Após, aponta-se acerca da relação de trabalho, da relação de emprego e sobre os elementos fáticos caracterizadores do vínculo de emprego. Assim, ainda fala-se sobre a subordinação jurídica, seu conceito, a análise do artigo 6º, parágrafo único da CLT e, por fim, sobre o trabalho autônomo.

O segundo capítulo fala sobre as relações de trabalho das startups a longo prazo, partindo do conceito da plataforma Uber no Brasil, posteriormente sobre as mudanças nas relações de trabalho e suas possíveis consequências e, finalizando com o impacto no mundo previdenciário.

Por fim, o terceiro capítulo preceitua sobre as relações jurídicas do motorista da Uber, iniciando-se com o entendimento jurisprudencial, e apontando os fundamentos para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Desta forma, o presente trabalho busca colaborar, mesmo que de forma modesta, para a melhor compreensão da questão projetada, indicando observações emergentes de fontes secundárias, tais como posições doutrinárias e jurisprudenciais relevantes, a fim de serem aplicadas quando do confronto judicial nos casos em que envolvam os direitos trabalhistas e previdenciários dos motoristas da plataforma Uber.

CAPÍTULO I – TRABALHO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO SÉCULO XXI

Partindo do pressuposto da constituição Federal de 1988, do princípio da dignidade humana que trata diretamente dos valores sociais do trabalho se tratando de cláusula pétrea e fator imprescindível para a sociedade.

Diante do exposto, é de responsabilidade do estado proporcionar aos cidadãos o trabalho digno que é um dos pontos principais para análise desta pesquisa. Posteriormente, é relevante se destacar as novas formas de trabalho conhecidas como fenômeno da uberização criadas no século XXI e verem se estão adequadas de acordo com princípio da dignidade humana previsto na carta magna

Logo, ao aplicar a lei ao caso concreto relacionasse diretamente com as regras trabalhistas, se tratando de trabalho como direito fundamental da pessoa humana.

1.1 Os direitos sociais e o valor social do trabalho na constituição federal de 1988.

O valor social do trabalho tem seu histórico traçado na razão de seu instinto de sobrevivência para satisfazer suas necessidades, portanto desde o início da civilização já se tinha uma noção de trabalho ligado à dignidade da pessoa humana.

A Carta Magna de 1988, em seu artigo 1º, destaca como elementos fundamentais a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais. A

Constituição Federal de 1988 está inserida em um Estado Democrático de Direito está diretamente ligado aos valores sociais, da maneira que sejam afastadas de qualquer modo de exploração do trabalho dentro da sociedade brasileira (BRASIL, 1988).

A exclusão social causada pela recusa em reconhecer o valor social do trabalho é uma verdadeira afronta aos direitos humanos, pois discrimina os mais pobres e impede-os de alcançar o desenvolvimento. Nesse sentido, o Estado deve atuar em diversas frentes para garantir que a instabilidade não interrompa o processo de garantia de direitos e de igualdade (BRITO FILHO, 2004).

Na verdade, o limite superior do artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988, *online*) estipula que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e outros direitos que visam a melhoria das suas condições sociais”, o que estabelece dois princípios básicos do direito do trabalho. Em primeiro lugar, estabelece a melhoria das condições sociais como objetivo do direito do trabalho e utiliza as normas da Constituição para proibir o retrocesso social. A segunda é elevar a proteção das normas mais favoráveis ao nível constitucional (CASTELO, 2007).

O artigo 1º, IV, da CF/1988, aliás, prescreve como fundamento da república o valor social do trabalho e a livre iniciativa. Percebe-se, portanto, o mandamus constitucional de sopesar os interesses sociais sob os econômicos, além de outros interesses os quais com o primeiro possam conflitar. Na linha de Livia Miraglia: “[...] qualquer interpretação dada aos princípios constitucionais do trabalho em que prevaleça o valor-econômico sobre o valor-social atenta contra a essência do Estado Democrático de Direito (MIRAGLIA, 2009, p. 152).

Assim, caracterizar o direito do trabalho como direito humano não é algo tão simples, e vai além de uma interpretação do princípio dignidade humana, de modo que se deve preservar a integridade do ser humano (FONSECA, 2019). Portanto, é evidente a preocupação do estado brasileiro com o trabalho e os princípios inerentes a constituição, pois o trabalho supre as necessidades da pessoa humana e dignifica o mesmo.

1.2 Relação de trabalho

A relação de trabalho se refere a qualquer tipo de contrato de prestação

de serviços, seja para empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício, tais como trabalhadores temporários ou autônomos. É o resultado da existência de uma relação jurídica composta por dois ou mais sujeitos, cujo objeto determina se a execução da atividade laboral é autônoma ou subordinada, gratuita ou onerosa, acidental ou costumeira.

A descaracterização do vínculo empregatício ocorre quando inexiste na relação de trabalho, um dos elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício, insertos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo a doutrina de Mauricio Godinho Delgado (2019, p.333), entendeu-se relação de trabalho:

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.).

E importante salientar, que de acordo com a Emenda Constitucional nº 45/04, a competência da justiça do trabalho foi elevada (artigo 114, CF/88). Desse modo não se limitou somente a julgar ações que estivessem presentes vínculos empregatícios (BRASIL, 1988).

Dessa forma, conforme destacado nos tópicos sobre o referido tema trata-se de relação de emprego tudo que não está regulamentado na relação de emprego.

1.2.1 Relação de emprego

A relação de emprego se designa como contrato de trabalho ou prestação de serviços, onde ocorre uma relação formal entre empregado e empregador com direitos e obrigações de ambas as partes. Para que ocorra a caracterização de vínculo de emprego e preciso que se postule os seguintes elementos: pessoalidade, salário, é subordinação. Os integrantes dessa classe se beneficiam com direitos trabalhistas previstas em leis como também de férias remuneradas, aviso prévio dentre outros privilégios para o empregado.

Assim, conforme os dispositivos pátrios, a relação de emprego está prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe dos meios necessários para que se configure.

1.2.1.1 Elementos caracterizadores da relação de emprego

Os elementos fáticos para a caracterização do vínculo empregatício localizam-se no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, são eles: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (BRASIL, 1943).

Como efeito do artigo suscitado, tem constatada a relação de emprego quem se adéqua aos requisitos anteriormente expostos. É importante demonstrar que na falta de qualquer elemento pode não ocorrer o reconhecimento.

A pessoa física, segundo o artigo 2º do Código Civil, é conceituada como pessoas naturais do seu nascimento até o seu falecimento (BRASIL, 2002).

Pessoalidade é o elemento que analisa as qualificações e técnicas no qual o serviço será executado, desse modo para que a execução dos serviços ocorra de maneira correta e preciso que seja realizada com pessoas com certos atributos, podendo se uma pessoa que não tem o preparo adequado prestar os serviços pode ocorrer falhas. Não eventualidade, se compreende como exercer certa atividade de maneira contínua, não podendo ocorrer de modo eventual (DELGADO, 2008).

Sobre o elemento pessoalidade entende Delgado (2019, p. 339):

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 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

fungível a figura específica do trabalhador enfocado descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Onerosidade, a relação de emprego possui finalidade econômica, ou seja, encargos de ambas as partes essa relação tem natureza pecuniária. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p 333):

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.).

Por fim, ressaltasse que para que seja caracterizado o vínculo empregatício e preciso que sejam preenchidos todos os elementos acima descritos.

1.2.1.2 Subordinação Jurídica

A subordinação pode ser claramente definida como um estado de vinculação definido pelo comando e poder de comando do empregador. É caracterizada pela obrigação de obedecer do empregado. Em suma, o ponto objetivo da definição de subordinação é o poder de comando, poder de comando e fiscalização de quem é responsável. Está declaração foi aprovada pelo Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

No curso de Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 281), “[...] A natureza jurídica social da relação de trabalho decorre de uma combinação de certos fatores Irreversíveis (elemento factual jurídico), sem ele relacionamento mencionado”.

Sendo assim, é claro que as instituições subordinadas estão associadas ao poder obrigatório do empregador sobre a empresa e na forma mais tradicional, é emitido por ordem direta e supervisão do empregador e ou seus empregados. Representante das atividades nas quais o funcionário está engajado.

O poder de comando é o poder da estrutura de comando e organização espacial Negócios internos, bem como o fluxo de trabalho do empregador Ele

direciona a energia de trabalho dos funcionários da maneira que é mais adequada para a energia de trabalho dos funcionários. Isso porque o poder desta diretriz está concentrado na imagem do empregador, na relação de trabalho, as características de alteridade, ou seja, todos os pressupostos os riscos e recompensas do empregador para a empresa (DELGADO, 2008).

A subordinação é um fator no qual determina na relação de emprego e determina à obediência do funcionário. E o poder do empregador em fiscalizar, punir e determinar as regras necessárias para que o serviço seja executado.

Segundo a doutrina de Delgado (2008, p.302), a subordinação atua sobre o modo como o serviço é prestado e não ocorre ligação diretamente com o trabalhador:

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.

O trabalho subordinado é aquele em que o trabalhador transfere voluntariamente o direito de destinar seu trabalho a terceiro, de modo que fica sujeito ao direito do terceiro de organização, controle e disciplina (NASCIMENTO, 1989).

A subordinação jurídica é o reflexo e a combinação dos direitos de gestão empresarial, sendo também a personificação da matriz jurídica. Ambos derivam da natureza da relação de trabalho, de suas qualidades inerentes, e a distinguem de outras formas de trabalho humano que dominaram o período anterior da história humana: escravidão e servidão (DELGADO, 2010).

No ordenamento jurídico brasileiro, a subordinação é dividida em três dimensões clássica, objetiva e estrutural.

A Subordinação clássica são ordens diretas do empregador para empregado determinando o modo que o trabalho será realizado. A Subordinação objetiva, e uma atividade desempenhada com objetivo de que o trabalhador esteja

adaptado nos exercícios dos serviços realizados. A subordinação estrutural e definida como mesmo acabando não recebendo ordens diretas do empregador o trabalhador acaba se vinculando a dinâmica dos serviços prestados.

Por fim, sendo caracterizados os elementos acima descritos, tem-se configurada a relação de emprego de acordo com os termos do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhos.

1.2.1.2.1 Análise do artigo 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho

Como a atual redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o legislador buscou equiparar as diversas modalidades de realizações do trabalho, não importando o lugar em que serão desenvolvidas, desde que atendam aos pressupostos legais da relação de emprego.

A disposição apresentada pelo artigo em espeque foi adotada após a publicação da lei 12.551 de 16 de dezembro de 2011, pois esse dispositivo legal alterou o artigo 6º para tratar, mesmo que vagamente, de um tema que há tempos era abordado tanto pela Doutrina quanto pela Jurisprudência, qual seja, o trabalho à distância, mormente para tratar a respeito da subordinação, um dos requisitos legais para a caracterização da relação empregatícia.

Conforme o exposto pelo enunciado da Lei 12.551 de 2011, seu intento é equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Por isso, o ordenamento jurídico, provocado pelo resultado do avanço das relações virtuais e telemáticas, cumpre sua função de acompanhar o dinamismo social, para estipular que não haverá distinção do trabalho em razão do âmbito que é desenvolvido, quer seja nas dependências do empregador, na residência do empregado ou qualquer lugar que seja (BRASIL, 2011).

A narrativa apresentada ao final do parágrafo anterior resume e traduz perfeitamente os cernes da ideia originalmente concebida com termos em inglês, que trata do teletrabalho, *home office* ou *anywhere office*.

Isso porque, a modernização do desempenho das atividades, que paulatinamente migraram para computadores portáteis ou até mesmo para telefones móveis, viabilizada pela conexão destes aparelhos à internet, permitiu que o empregado tivesse certa autonomia e liberdade geográfica, não necessariamente, dependendo de se apresentar à unidade do empregador para estar desempenhando sua atividade laboral (DIONÍSIO, 2019).

Conforme visto, o fato de estar realizando sua atividade em local adverso, não pode ser capaz de romper o vínculo empregatício, tampouco contrapesar o cumprimento dos demais vínculos, pois o simples fato de estar prestando o serviço mantém válida a subordinação existente (LIMA, 2012).

O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, atualmente cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.

O que não pode haver é a ilação de que o disposto no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho representaria a caracterização automática do regime de sobreaviso, apenas porque este trabalha em regime de *home office* ou *anywhere office*, já que este tema não guarda relação direta com o artigo 6º, que trata apenas do reconhecimento do teletrabalho e da equiparação jurídica com o trabalho direto, para efeito meramente de identificação de relação de emprego (LIMA, 2012).

Em conclusão, pelo fato de poder envolver situações novas de relação de trabalho e de emprego, é de suma importância que o contrato de trabalho envolvendo teletrabalho, *home office* ou *anywhere office* seja precedido de contrato escrito, com regras claras a respeito de pontos da contratação que eventualmente podem ser objeto de exame em situações de conflito (LIMA, 2012).

1.2.1.2.2 Trabalho Autônomo

Inicialmente, para delimitar os cerne que envolvem a realização do trabalho autônomo, cumpre ressaltar que nem toda atividade laboral está sujeita às normatizações trabalhistas, eis que somente aquelas atividades desenvolvidas sob os cinco elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação empregatícia que farão jus à proteção trazida por esse ramo do direito (NEVES, 2019).

Partindo dessa premissa, pode-se afirmar que existem atividades laborais não sujeitas às normas trabalhistas, em razão da ausência de um dos elementos necessários à composição da relação jurídica. Ao contrário do trabalhador com vínculo empregatício, o trabalhador autônomo exerce suas funções de maneira eventual, assumindo os riscos da atividade que são concentrados em sua pessoa, uma vez que o desenvolvimento do trabalho ocorre, em regra, por sua conta (NEVES, 2019).

De acordo com o pensamento de Vilhena, “autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução” (VILHENA, 2005, apud, OST, 2008, p. 531-534).

Em complementação ao pensamento colacionado em linhas retro, Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 276) coaduna com o exposto, aduzindo o que segue:

Autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. A palavra habitualidade tem o conceito temporal, ou seja, que a atividade é exercida com repetição. O exercício da atividade é habitual em relação ao trabalhador (que tem constância e repetição no seu labor) e não em relação a cada tomador, como é o caso do empregado, cuja necessidade de sua mão de obra para o empregador é permanente. Normalmente executa seus serviços para diversos tomadores (clientela variada), sem exclusividade, com independência no ajuste, nas tratativas, no preço, no prazo e na execução do contrato. Corre o risco do negócio e não tem vínculo de emprego.

Ademais, o trabalhador autônomo não está subordinado a ordens de outra pessoa que não a si próprio. É ele mesmo quem escolhe o modo de desenvolvimento de sua atividade e a exerce conforme melhor lhe convier, a exemplo do dia, do horário e do modo de trabalhar.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu corpo uma série de

normas que visam à proteção do trabalhador com vínculo empregatício, sendo considerada fraude, nos termos do artigo 9º da Lei, ora mencionada, a contratação de trabalhadores que formalmente são denominados de autônomos, mas que, na prática, laboram como autênticos empregados.

Resumindo, à guisa de conclusão, o trabalhador com vínculo empregatício tem sua relação amparada pelo Direito do Trabalho e suas normas protetivas não assumem os riscos da atividade econômica e está em uma relação de subordinação com seu empregador. Já o trabalhador autônomo não se subordina à vontade e às decisões de terceiros, tampouco exerce seu labor com não eventualidade; por causa dessas características, está excluído do amparo jus trabalhista.

CAPÍTULO II – AS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS STARTUPS A LONGO PRAZO

Partindo das mudanças socioeconômicas vivenciadas no mundo contemporâneo atrelado a evolução tecnológica nas últimas décadas, a variação nas formas de trabalho e adaptação ao serviço precário, como motorista de aplicativos urbanos, trazem reflexos nas relações trabalhistas e previdenciárias.

Diante do cenário apresentado e nítido que o Direito do Trabalho sofre frequentes modificações, e dever do Direito do Trabalho de regulamentar, para que assim, possa existir uma relação justa, principalmente devido a vulnerabilidade social de muitos motoristas.

Finalmente, ao aplicar a lei ao caso concreto juntamente com o princípio da dignidade humana, é inevitável não se relacionar com o Direito do Trabalho e Previdenciário. Pois o trabalho digno é condição fundamental para a análise dessa pesquisa.

2.1 Conceito da plataforma Uber no Brasil

Na realidade atual, o trabalho informal vem ganhando cada vez mais dimensão no Brasil e no mundo, devido ao alto número de desemprego e a necessidade dos trabalhadores de realizarem várias tarefas ao mesmo tempo, resultando em relações de trabalho cada vez menos regulamentadas formalmente. O aumento da tecnologia possibilita que os trabalhadores levem o seu trabalho para casa, tendo em vista a fácil comunicação realizada através de aplicativos de smartphones.

A Uber é uma empresa de tecnologia que funciona por meio de um aplicativo para dispositivos móveis que coloca os usuários em contato direto com os motoristas. Ela oferece transporte tipo táxi, mas com a flexibilidade de trabalhar online a partir do seu telefone.

A empresa que construiu o aplicativo, também chamada Uber, é uma das empresas de tecnologia mais controversas do mercado. Atraiu a atenção da mídia por sua rápida expansão e agressividade no mercado, bem como pela reação de pessoas e entidades adversas ao uso do software.

O conceito original do software Uber surgiu em 2008, e em 2009 seus criadores (Travis Kalanick e Garret Camp) desenvolveram um aplicativo que revolucionaria o mercado de transporte urbano. A ideia original era desenvolver um aplicativo que permitisse chamar táxis de luxo - compostos apenas por carros de última geração - a partir de um smartphone. Para popularizar o uso do aplicativo e tornar esse tipo de serviço acessível a quem tem menor poder aquisitivo, ao mesmo tempo em que atrai mais motoristas que não têm recursos para comprar um carro de luxo, o conceito foi reformulado. Isso permite que a empresa aumente a frota "parceira" (UBER, s/d).

O sucesso do aplicativo pode ser explicado pelo seguinte motivo: o serviço simples. O usuário, apenas com o seu dispositivo móvel, abre o aplicativo, e dirige no conforto de seu veículo, sem necessidade alguma de retirar sua carteira, uma vez que os pagamentos podem ser feitos digitalmente, não havendo precisão de que o passageiro deixe dinheiro ou gorjetas. Pode-se assim caracterizar e classificar o mencionado aplicativo, como um meio inteligente, prático e de fácil acesso.

A plataforma Uber gerou vários conflitos, quando os motoristas começaram a utilização de GPS para identificar um veículo mais próximo, gerou muitos atritos com os taxistas, pois acreditam que a nova tecnologia prejudicaria os rádios de comunicação dos táxis.

Em 2012, foi criado o chamado Uber X, permitindo qualquer pessoa que possua um veículo torna-se um motorista. E com isso vem alguns conflitos com questões legais. No mesmo ano, incluíram o chamado Uber Chopper, serviço

oferecido pelos táxis Combate aéreo por helicóptero (MUNDO DAS MARCAS, 2016).

Para usar os serviços da Uber, os usuários precisam instalar o aplicativo em seus smartphones e cadastrar-se, fornecendo: nome, telefone celular, e-mail, idioma, cartão de crédito ou débito, você ainda pode optar por pagar em dinheiro. Ao chegar ao abrir o aplicativo, o usuário pode visualizar um mapa de localização onde pode ajustar sua localização. Via GPS, o aplicativo Uber conectará os passageiros solicitantes com o motorista mais próximo e estimar o tempo de espera. Você pode verificar o preço estimado do itinerário antes confirme o pedido de envio (UBER, s/d).

Frisa-se que após confirmar a localização exata, o aplicativo entrará em contato do outro lado da plataforma, o motorista. Uma vez aceito o itinerário, o passageiro receberá informações sobre o motorista e seu carro, capaz de acompanhar o movimento do carro no mapa do aplicativo. Até a chegada do carro, o usuário pode seguir o trajeto seu dispositivo móvel (UBER, s/d).

Salienta ainda, que uma vez dentro do carro, os passageiros notarão os padrões de qualidade do serviço, na chegada do destino, o passageiro, se quiser, não precisa pagar nenhum dinheiro porque a conta é debitada diretamente do cartão de crédito ou débito cadastrado no aplicativo. As tarifas finais também podem ser compartilhadas com vários usuários da Uber. Neste passo no final do serviço, são avaliados tanto o condutor como o passageiro, cuja função é recolher informações sobre usuários e motoristas, como mecanismo de incentivo, monitorar a qualidade dos serviços prestados. Interesse 'uberista' em ficar vinculada à plataforma e aceitar mais correspondências está incentivando-os a buscar qualidade, para garantir o padrão de qualidade do serviço. No Brasil, o Uber leva Uber BLACK 20% do valor de cada corrida e uber X 25%, o restante é remuneração.

Portanto, diante de todas essas relações entre a empresa e os prestadores de serviços, perante das aparentes desigualdades não existe a verdadeira autonomia da vontade, pois esses trabalhadores precisam de uma proteção em relação às suas condições de trabalho, que são referidas cabe ao dono da plataforma decidir, e cabe aos trabalhadores aceitar ou não.

2.2 As mudanças nas relações de trabalho e suas possíveis consequências

Com o tempo, naturalmente, novas atividades de produção apareceram, enquanto outros desapareceram. Por outro lado, o direito é uma ciência dinâmica que acompanha as mudanças que ocorrem em uma determinada sociedade. No entanto, a realidade torna-se real e mais rápido que a lei, ao atingir o âmbito trabalhista, embora ainda haja exceções, vislumbrou a tendência neoliberal de desregulamentação e flexibilidades, porque a lei é lenta para regular novos fatos sociais.

Segundo os dados apresentados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), apesar da possibilidade de flexibilização no 1º trimestre de 2021, 14,8 milhões de pessoas estavam desempregadas, e ficou cada vez mais difícil em meio à pandemia encontrar-se novas oportunidades, então as pessoas não tiveram muita escolha ao optarem pelo trabalho informal como fonte de subsistência, devido precisarem suprir suas necessidades de alguma forma, o fenômeno chama-se "Uberização do trabalho" (AGÊNCIA IBGE, 2021).

Acerca da crise nas relações trabalhista, Correia (2016, p. 52) dispõe que:

Atualmente, em virtude da crise econômica que está acontecendo no Brasil, o desemprego aumentou consideravelmente e isso tem causado certa insegurança jurídica nas relações trabalhistas, tendo em vista que muitos trabalhadores aceitam dispor de vários direitos por medo de perderem seu emprego.

Os profissionais que executam este tipo de trabalho não possuem qualquer estabilidade ou garantia, uma vez que o serviço é realizado sob demanda, ou seja, só trabalharão quando alguém solicitar o serviço. Ainda, por não se enquadrarem na figura do empregado, não terão garantia de recebimentos dos consectários legais trabalhistas, tal como o 13º salário. Assim, como já visto no passado, essa flexibilização nas relações de trabalho, acaba por tornar o serviço precário.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho adota um duplo aspecto em relação aos tipos de trabalhos humanos. Por um lado, o trabalho subordinado previsto no

artigo 3º da CLT; na outra ponta, existem outras categorias de relações laborais em que os trabalhadores são autônomos (DELGADO, 2019).

Por se tratar de um trabalho sob demanda, alguns desses profissionais, como motoristas de aplicativos, prestam serviços no período noturno, quando geralmente o número de passageiros está maior, possibilitando a estes um ganho maior. Porém, tratando-se de um trabalho informal, sem previsão no regime legal trabalhista, não há o pagamento do adicional noturno, a título de exemplo.

O descaso com a proteção do trabalhador interfere na inadequação da aplicação da norma ao caso concreto, levando à instabilidade dos direitos protegidos pelo direito do trabalho. Nesse sentido, devemos reexaminar os princípios constitucionais que valorizam o trabalho humano e resguardam o valor social do trabalho, e adequar novas formas de trabalhar para proteger os direitos trabalhistas da parcela insuficiente das relações trabalhistas (FONTES, 2017).

A evolução tecnológica nos leva a nos adaptar às mudanças na economia, e os aspectos legais devem se adaptar para regular e proteger os direitos sociais. Em nosso contexto atual, após as reformas trabalhistas, o trabalho autônomo e informal é cada vez mais frequente.

Frente ao que vem sendo discutido, e levando em consideração esta situação, urge a necessidade de criar soluções alternativas e significativas na legislação trabalhista brasileira. Deve haver por parte destes trabalhadores uma quebra de paradigmas, uma reorganização e fortalecimento dos sindicatos, com oposição as antigas leis trabalhistas, bem como uma busca por novas normas que englobem o modelo de trabalho do Uber, pois o fenômeno da mudança social está intimamente ligado com as alterações legislativas, as quais devem sempre se adaptar às transformações sociais.

Conclui-se que em determinado sentido, a tecnologia não gera tanto apoio aos trabalhadores regulares, uma vez que é muito insuficiente no que tange às garantias trabalhistas. Podendo-se assim, tirar como ponto negativo desta relação de trabalho, o fato de não haver proteção em acordo com a CLT à estes prestadores (FONTES, 2017).

2.3 Impacto no mundo previdenciário

Na atualidade, o próprio sistema previdenciário é uma prerrogativa constitucional conferida aos estados e municípios para que os seus servidores contribuam para o sistema de previdência social e seus benefícios. A Segurança Social pode ser vista como poupança obrigatória, imposta aos cidadãos para garantir rendimentos em caso de incapacidade para o trabalho no futuro e as mudanças nas condições sociais de vida de uma determinada sociedade (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 194: “A previdência social consiste em um conjunto abrangente de ações iniciadas pelo poder público e pela sociedade para assegurar direitos relacionados à saúde, previdência e assistência social” (BRASIL, 1988). Mas uma distinção clara deve ser feita entre o conceito de seguridade social e assistência social, uma vez que àquela deve ser considerada uma espécie de seguro mútuo, para que o segurado possa receber no futuro, enquanto a assistência social será dada aqueles que não realizaram uma contribuição, sendo financiada pelo governo, através dos impostos pagos pela sociedade.

No que diz respeito aos trabalhadores autônomos, estes definidos no inciso h do artigo 12, inciso V, da Lei nº 8.212, de 1991. O item foi inserido e as referidas leis aprovaram o instrumento que criou a categoria de contribuinte pessoa física, a primeira 1999 N° 9876. Os instrumentos supracitados definem os trabalhadores independentes como "pessoas singulares", os quais exercem atividades econômicas de natureza urbana por conta própria havendo lucro ou não.

O trabalho autônomo, ao contrário de outras formas de trabalho e o oposto da relação de trabalho formal, trata de toda a atividade exercida por profissionais de maneira liberal, os quais prestam serviços para pessoas naturais ou jurídicas por determinado tempo (DELGADO, 2014).

De acordo com os aspectos apresentados, o trabalhador por conta própria não é assalariado, está protegido por lei Civil em vez de CLT, pois é regido por meio

de um contrato. O Código Civil Brasileiro prevê no art. 593, no capítulo regular a prestação de serviços: "A prestação de serviços, não sujeito a leis trabalhistas ou leis especiais, aplicáveis, este capítulo prescreve." e, igualmente, no "Art." 594. Vários Serviços ou trabalhos jurídicos, materiais ou imateriais, podem ser retribuição (BRASIL, 2002).

No que tange aos direitos destes trabalhadores independentes, por não serem empregados por nenhum mutuário, não possuem direitos previdenciários ou trabalhistas, dessa maneira, estes trabalhadores acabam sendo responsáveis por si próprios, e tornam-se parte da previdência social em forma de contribuinte individual.

É importante destacar que deve haver sempre o respeito acerca do conteúdo do contrato, além disso, os trabalhadores independentes devem contribuir juntamente à previdência social, de forma correta, a fim de garantir seus próprios direitos e obter, por exemplo, os benefícios Seguro Social.

Como é sabido, a segurança nacional é conceituada pela proteção, porém, esse fenômeno só é dado aos contribuintes, e de forma mitigadora, ou seja, contra os riscos sociais agendados. Observa-se também quando se trata do direito individual do trabalho, onde a estrutura canônica é construída a partir da distinção entre os sujeitos relacionais no sistema jurídico central, incluindo social, econômico e político.

Desta forma, o empregado é identificado como uma entidade em uma relação de trabalho legítima, dada a sua menor capacidade econômica, requerendo assim cuidados especiais. Para Nielsen, o trabalho como um ramo separado - sem relação com a economia - é estruturado para que os trabalhadores não sejam mais considerados uma mercadoria, e assim sejam protegidos pelas normas trabalhistas.

A saúde é outro ponto relevante para melhorar o desenvolvimento da humanidade, precisamos aumentar as oportunidades que os indivíduos devem ter a fim de prevenir a morte prematura e garantir um ambiente saudável, incluindo o de trabalho, tanto mentalmente quanto fisicamente. Mas o escopo do trabalho se expande, e a terceirização pode levar à vulnerabilidades nessa área, tendo em vista

que conforme já apontado, o número de acidentes de trabalho é significativamente maior entre os trabalhadores terceirizados. Os prestadores de serviços terceirizados podem ser uma fonte constante de insegurança e sofrimento, pois possuem mais chance de serem demitidos e não possuem nenhum direito pela CLT.

Frisa-se que conforme o princípio da dignidade humana, os prestadores de serviços têm direito a um ambiente seguro, de acordo com a redução dos riscos a saúde do empregado, conforme preconiza o artigo 7º da constituição federal (BRASIL, 1988).

Indicadores e razões para uma produção segura e livre de acidentes e doenças profissionais causados por atividades laborais, principalmente recursos para evitar tais eventos e/ou mortes. Sabe-se que, com o aumento da incidência de acidentes, doenças e até mortes, acredita-se ser imperativo manter um ambiente saudável e seguro para os indivíduos apreciá-lo, empregados e empregadores, garantir a saúde física e mental para ambos, exceto para segurança financeira. (BARBOSA, 2018).

De acordo com os estudos apresentados sobre as consequências da terceirização, a previdência demonstrou que os elevados níveis de rotatividade prejudicam a seguridade. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA):

[...] entre os trabalhadores terceirizados demitidos, somente um terço consegue reempregar-se novamente num período de 12 meses, ou seja, dois terços deles levam mais de um ano para conseguir um posto de trabalho novamente. Isso dificulta a contribuição para a Previdência Social, pois eles dificilmente terão condições de se aposentar em 35 anos de trabalho, por não terem 35 anos de contribuição (CONTRAFUCUT, 2011, *online*).

A modalidade de trabalho apresentada anteriormente, vem trazendo várias discussões no âmbito previdenciário, devido as relações não regulamentadas de acordo com a égide do direito trabalhista. A forma de contribuição que possui mais semelhança com essa forma de emprego é a individual, que será apresentada no decorrer dos próximos tópicos.

O contribuinte individual pode ser conceituado como o profissional que trabalha por conta própria, sem subordinação à um empregador, ou seja, não

havendo assim a existência de um vínculo empregatício. Neste paradigma, o artigo 11, inciso V da Lei 8.213/1991, prevê que são contribuintes individuais:

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário [...]; b) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de extração mineral - garimpo, em caráter permanente ou temporário [...]; c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa; e) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social; f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração; g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. [...] (BRASIL, 1991, *online*).

Conforme previsto no ordenamento jurídico, o salário de contribuição do contribuinte individual é a soma de seus rendimentos em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o decorrido mês, observado o limite máximo a que se atribui. Neste sentido, o artigo 28, §11, da Lei 8.212/1991, dispõe que:

Art. 28 [...]

§11º Considera-se remuneração do contribuinte individual que trabalha como condutor autônomo de veículo rodoviário, como auxiliar de condutor autônomo de veículo rodoviário, em automóvel cedido em regime de colaboração, [...] como operador de trator, máquina de terraplenagem, colheitadeira e assemelhados, o montante correspondente a 20% (vinte por cento) do valor bruto do frete, carreto, transporte de passageiros ou do serviço prestado, observado o limite máximo a que se refere o § 5º (BRASIL, 1991, *online*).

Assim, o contribuinte individual tem a obrigação de realizar o recolhimento de 20% de sua remuneração mensal até o limite teto da previdência social. Portanto, se sua remuneração atingir o teto, não é essencial suceder com a contribuição.

Desse modo, é importante salientar que os impactos da terceirização no futuro podem gerar várias consequências graves para a sociedade, portanto, necessário a implementação de divulgações sobre o referido tema para que o estado de alguma forma não tenha sequelas bruscas a longo prazo como a título de exemplo a pobreza extrema e a desigualdade social entre os povos.

CAPÍTULO III – RELAÇÕES JURÍDICAS DO MOTORISTA DA UBER

É de responsabilidade do Estado proporcionar aos cidadãos o trabalho digno que é um dos pontos principais para análise desta pesquisa. Assim sendo, é relevante se destacar as novas formas de trabalho conhecidas como fenômeno da uberização criadas no século XXI e verem se estão adequadas de acordo com princípio da dignidade humana previsto na Carta Magna.

Ao aplicar a lei ao caso concreto, relacionasse diretamente com as regras trabalhistas, se tratando de trabalho como direito fundamental da pessoa humana. Assim sendo, o presente capítulo aborda acerca do entendimento jurisprudencial acerca das relações jurídicas dos motoristas de aplicativo, bem como os fundamentos e não fundamentos para o reconhecimento do vínculo empregatício.

3.1 Entendimento jurisprudencial

É necessário analisar as decisões judiciais tomadas a respeito da uberização do trabalho e averiguar se reconhecem ou não o vínculo empregatício no envolvimento entre o motorista e a respectiva empresa dona do aplicativo UBER, frisa-se a importância de saber como o Tribunal tem decidido, por se tratar de direito fundamental previsto na Constituição Federal devido à vulnerabilidade por parte do trabalhador.

No entanto, é indispensável que os aplicativos se responsabilizem pelos riscos a longo prazo da atividade prestada pelos uberizados. As consequências da falta de responsabilização das empresas no futuro farão com que o Estado assumam diversas obrigações como a título de exemplo como já foi abordado no capítulo

anterior a previdência como não há contribuição prevista aos empregados ficará a cargo do País amparar a precariedade que será gerada pela falta de planejamento das plataformas digitais (BRASIL, 2022).

Dessa forma, o aumento das demandas das atividades fez surgir diversos conflitos dentro do judiciário brasileiro em diversos tribunais regionais, no que diz respeito se existe ou não relação de trabalho entre o Motorista e a UBER.

Nessa linha, o objeto de análise será um acórdão julgado pela 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho publicado recentemente, no qual reconheceu o vínculo de emprego entre o Motorista e o APLICATIVO. Vale a sua demonstração:

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. Brasília, 6 de abril de 2022 (BRASIL. TST, 2022, *online*).

Na decisão proferida alegam a violação do artigo 3ª da Consolidação das Leis do Trabalho, devido haver os pressupostos exigidos para a caracterização no vínculo como subordinação, onerosidade, pessoalidade, alteridade dentre outros destacados pelos Relatores.

Ainda, no mesmo sentido, o acórdão prevê que não há eventualidade na atuação do motorista da Uber, tendo em vista que há correspondência entre o labor e as atividades da reclamada. Veja-se:

Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte), sendo certo, por conseguinte, deduzir a não eventualidade da prestação dos serviços. [...] O autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022, *online*).

De forma contrária a referida decisão, em setembro de 2019, o Superior Tribunal de Justiça, ao analisar conflito negativo de competência levantado por um juiz do trabalho, proferiu decisão no sentido de que a competência para a ação proposta pelo motorista em face da Uber era de competência da Justiça Comum e não da Justiça do Trabalho e, declarou ainda a inexistência de vínculo empregatício no caso. Assim sendo, compreende-se que o Superior Tribunal de Justiça entendeu que os motoristas do aplicativo Uber disponibilizam serviços de transporte, mas não possuem vínculo trabalhista com a empresa (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2019).

No referido caso concreto, ficou entendido que o juízo competente para julgar seria o Juizado Especial Cível de Poços de Caldas, Minas Gerais, tendo em vista não haver relação de emprego no referido caso. Assim dispôs:

A relação de emprego exige os pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual. [...] a empresa de transporte que atua no mercado por meio de aplicativo de celular é responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros, não havendo relação hierárquica entre as pessoas dessa relação, até porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes (BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2019, *online*).

Desta forma, resta evidente que a jurisprudência não é pacífica, dependendo de cada caso concreto (elementos fáticos-jurídicos) a ser analisado pelo julgador, devendo sempre se atentar a cada detalhe de cada pedido exposto na reclamação trabalhista, bem como se dá o trabalho do motorista e os termos assinados com o aplicativo. Todos os pontos devem ser levados em consideração, a fim de se ter um julgamento justo e correto.

3.2 Fundamentos para o reconhecimento do vínculo empregatício

De acordo com o Desembargador Federal do Trabalho, José Eduardo de Resende Chaves, existem fundamentos que demonstram ser possível o reconhecimento do vínculo empregatício, a saber:

1. Direção do Trabalho: É o Uber quem define exaustivamente o

modo de produção: a) define o preço do serviço; b) define padrão de atendimento; c) define a forma de pagamento; d) define e recebe o pagamento; e) paga o motorista; f) centraliza o acionamento do colaborador para prestar o serviço. 2. Sistema Disciplinar do Uber: Aplica as penalidades aos trabalhadores que infringirem suas normas de serviço. Por exemplo, se o motorista pegar um passageiro na rua, sem ser acionado pelo aplicativo. Estão sujeitos também a penalidade, os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço (CHAVES, 2016, *online*).

Nanartonis (2016) assevera que os serviços prestados pelo motorista, possuem os dispositivos necessários para que se caracterize a relação empregatícia, como, por exemplo, a pessoalidade e a subordinação, o que acaba sendo possível identificar a relação de emprego.

A primeira decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, no Brasil, é oriunda da 33ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, em Minas Gerais.

O Juiz Márcio Toledo Gonçalves, baseou sua decisão em uma semelhante ocorrida em Londres, a qual condenou a empresa ao pagamento das verbas de aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3 (um terço) constitucional, 13º (décimo terceiro salário), FGTS (fundo de garantia do tempo de serviço) com 40% (quarenta por cento) do tempo contratual, multa do artigo 477, parágrafo 8º da CLT, adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e adicional noturno de 20% (vinte por cento) com relação ao trabalho executado entre as 22 horas e as 05 horas, observando-se ainda, a questão da remuneração em dobro nos feriados trabalhados e o reembolso de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho, além de ter a assinatura da carteira de trabalho. Referida decisão foi proferida nos autos nº 0011359-34.2016.5.03.0122, do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (BRASIL, 2016).

Vários foram os pedidos do autor, mas em relação à onerosidade, a ré remunerava os motoristas pelos serviços prestados, bem como os dava gratificação com bonificações quando realizavam determinadas circunstâncias impostas. De acordo com uma das testemunhas presentes:

[...] que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que

completasse cinquenta viagens em três meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online oito ou mais horas, completar dez ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% (cinquenta por cento) a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão. (TRT-BH 0011359- 34.2016.5.03.0112) TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2016, *online*).

Uma nova pontuação a ser observada nos casos de motoristas de aplicativo e que possuem certo vínculo com as plataformas digitais, é a chamada subordinação algorítmica, tendo em vista que a prestação do serviço do motorista deve seguir as instruções disponibilizadas na plataforma. Referida forma de subordinação foi apresentada em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ao analisar um recurso contra a sentença improcedente, foi definido que existia sim a subordinação e, conseqüentemente, o vínculo empregatício entre plataforma e motorista, tendo em vista que se encontrava a subordinação camuflada, em forma algoritmos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2021).

Os trabalhadores em plataformas digitais não podem ficar à mercê da proteção mínima trabalhista. Sendo assim, as revoluções tecnológicas devem resultar em atualizações jurídico-legislativas que possam auxiliar a compreender e definir, de forma mais clara, a noção e o conceito da subordinação por algoritmo, a que estão submetidos esses trabalhadores, não somente para que se alcance a segurança jurídica, bem como para que o próprio Direito do Trabalho passe a cumprir as funções que lhe são peculiares.

É possível observar no site da Uber, que esta remunerava os motoristas mesmo quando houvesse viagens gratuitas:

Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato. (UBER, 2017, *online*).

Consoante sentença do Juiz Márcio Toledo Gonçalves:

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva). (TRT-BH 0011359- 34.2016.5.03.0112) (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2016, *online*).

Em relação a subordinação, no caso em tela, o autor deveria cumprir as imposições da ré no desenvolvimento das prestações de serviços, bem como as regras definidas pela empresa, sob pena de sofrer sanções disciplinares. A empresa requerida sempre se manteve no controle das atividades dos motoristas, sendo que eles estavam sempre sujeitos a sanções, suspensões e podendo até serem banidos do sistema, se as suas condutas não fossem em plena concordância com as exigências da empresa. Assim, evidencia-se a subordinação.

Diante do presente julgado, é possível perceber que os fundamentos principais que são vistos para que se analise o caso concreto e decida se há vínculo empregatício ou não, estão evidentes na maioria dos casos levados à julgamento, pois há a subordinação, necessidade de treinamento, manter sempre a boa conduta sob penas e sanções, entre outros fatores.

O desembargador relator apontou que o controle e a subordinação impostos pelo algoritmo são mais eficazes do que os métodos contidos na clássica relação de emprego, em conformidade com os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A respeito de tal temática, nos ensina Ana Paula Silva Campos Miskulin:

[...] No Brasil, assim como se observa em vários países, a dificuldade em construir a proteção adequada a esses trabalhadores repousa no fato de que, via de regra, apenas os trabalhadores com vínculo empregatício estão sob a proteção integral do Direito do Trabalho. Logo, a realidade é que aqueles que se ativam por meio de plataformas digitais, hoje ficam submetidos à insegurança jurídica, pois, se por um lado, é defensável que não possuem direitos trabalhistas, lado outro não é aceitável que sejam regidos pelo Direito Civil, cuja principal premissa de incidência repousa na condição de igualdade entre as partes, que nesse caso, inexistente (2021, p. 135).

Assim sendo, é importante que haja um estudo aprofundado acerca do verdadeiro conceito de subordinação, inclusive sob a ótica dos diversos meios de

controle trazidos com as novidades digitais. Desta forma, poderá ser aplicada a justiça para todos os que pleiteiam acerca do tema, seja pela procedência ou improcedência dos pedidos.

Os trabalhadores em plataformas digitais não podem ficar à mercê da proteção mínima trabalhista. Sendo assim, as revoluções tecnológicas devem resultar em atualizações jurídico-legislativas que possam auxiliar a compreender e definir, de forma mais clara, a noção e o conceito da subordinação por algoritmo, a que estão submetidos esses trabalhadores, não somente para que se alcance a segurança jurídica, bem como para que o próprio Direito do Trabalho passe a cumprir as funções que lhe são peculiares.

3.3 Fundamentos para o não reconhecimento do vínculo empregatício

A caracterização do vínculo empregatício obedece a alguns pressupostos, estando entre eles principalmente a subordinação, assiduidade, cumprimento de horários e demais normas impostas pelo empregador. Da mesma forma que existem entendimentos e decisões favoráveis a existência do vínculo empregatício, existem aquelas em que não identificam essa caracterização. De acordo com a empresa Uber:

[...] os pontos levados em consideração são a atividade da Uber como empresa de tecnologia, a liberdade para que o motorista parceiro escolha suas horas online, sem qualquer imposição por parte da Uber, a liberdade para não aceitar e cancelar viagens e a relação não-exclusiva entre o motorista parceiro e a Uber, que permite que os mesmos prestem o serviço de transporte individual de passageiros também por meio de outras plataformas. (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BRASIL, 2016).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Belo Horizonte, que proferiu decisão favorável ao empregado, a fim de reconhecer o vínculo laboral e concedendo-o o pagamento das verbas trabalhistas, analisou ação trabalhista semelhante onde julgou improcedente devido a falta de pressupostos elencados na relação de emprego.

O processo tramitou na 37ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte. O reclamante alegou que começou sua atividade como motorista em 01 de junho de 2016, sendo destituído do cargo em 21 de novembro de 2016 de maneira imotivada. Ainda aduziu que:

a) realizava jornadas de trabalho de dez a onze horas por dia em horários diversificados, mas principalmente noturnos; b) de segunda a quinta feira, iniciava a jornada por volta das 15/16h às 22/23h e, de sexta feira a domingo, das 15/16h às 02/03h, recebendo semanalmente o valor de R\$504,42 em média. c) a Uber, através do aplicativo monitora o serviço realizado entre os motoristas e os passageiros, fixando a tarifa pelo serviço, no qual, retém 25% ou 30% do valor pago pelos clientes repassando semanalmente o restante da quantia recebida ao motorista. (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Por fim, ainda dispôs que “o motorista não detém toda a autonomia para o exercício da atividade e que o sistema implantado não permitirá jamais uma remuneração justa pelo extenuante trabalho.” (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Em sua defesa, a empresa Uber se defendeu, dizendo que não seria possível a caracterização de vínculo empregatício, tendo em vista que ela não pagou a ele pelo serviço, pelo contrário, ele que as remunerou por ter utilizado o aplicativo. A Uber ainda informa que não presta serviços de transporte tampouco atuam como agente para o transporte de passageiros.

Em sentença, o Juiz Filipe de Souza Sickert apontou:

[...] Não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural. [...]. Lei n. 13.103/2015 não possui previsão de que todos aqueles que exerçam a atividade de motorista sejam considerados empregados. Pelo contrário, admite a coexistência de motoristas autônomos e de motoristas empregados. [...], a análise conjunta da prova documental e da prova oral revela a inexistência da subordinação jurídica a que se refere o art. 3º, caput, da CLT, razão pela qual julgo improcedente o pleito de reconhecimento de vínculo de emprego entre o autor e as reclamadas. (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Desta forma, a ação foi julgada improcedente devido à falta de pressuposto jurídico (subordinação). Vale ressaltar que além desta ação, outras

ações também não reconheceram o vínculo de emprego entre a empresa e o motorista. Vários são os pontos abordados pela jurisprudência acerca da possibilidade de caracterizar ou não o vínculo empregatício, porém não é tão fácil de se analisar, tendo em vista que nem sempre estão presentes todos os pressupostos bem como cada magistrado possui o seu entendimento acerca do tema.

Os elementos que caracterizam a relação de empresa, conforme já expostos são: a pessoa física, não eventualidade na prestação dos serviços, a subordinação, a onerosidade e a pessoalidade. Ao passo que se analisa a decisão da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e de acordo com o juiz Felipe de Souza Sickert:

[...] apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego. No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício. (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Em outros pontos dos autos, restou demonstrada a ausência do pressuposto da subordinação, a saber, no depoimento pessoal da própria parte reclamante:

[...] que os vídeos do escritório exibiram modos de comportamento com o cliente, deixando claro que não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor. [...] que a Uber deu liberdade para o depoente utilizar o aplicativo em qualquer horário; que poderia prestar o serviço em qualquer horário e quantas vezes por semana quisesse; que a Uber não determinava horário de trabalho; [...] que não tinha que comunicar haver ligado ou desligado o aplicativo. (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

De acordo com Martins (2017, p. 176), “o trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.”

Rabay (2015) retira a verossimilhança de configuração do vínculo empregatício, diante do fato de o motorista assumir os riscos do próprio negócio. Desta forma, além dele adquirir o veículo conforme o seu gosto, ele é responsável por arcar com todos os custos destinados à manutenção e operação do carro, bem como as despesas do transporte de passageiros.

Desta forma, resta claro e evidente que existem dois posicionamentos acerca do vínculo empregatício entre a plataforma digital e o motorista, quando de reconhece o mesmo e quando não se reconhece, principalmente devido à falta de subordinação. Assim, é difícil de se definir uma corrente majoritária, tendo em vista que há jurisprudência nos dois sentidos. Assim, deve-se sempre buscar saber sobre as decisões mais atuais, a fim de tentar buscar pelo melhor entendimento dos Tribunais e verificar ainda os requisitos para que se caracterize a concretização do vínculo empregatício.

CONCLUSÃO

Com a grande incidência de trabalhadores que hoje vivem através da plataforma Uber, foi necessário abordar sobre os direitos que eles possuem, pois muitas vezes ficam desconhecidos pela sociedade. Necessário se faz ressaltar que ainda existe muita divergência sobre a caracterização ou não do vínculo empregatício entre a plataforma e o motorista, o que deixa várias dúvidas perambulando no meio social.

Desta forma, é importante dizer que é de responsabilidade do Estado proporcionar aos cidadãos o trabalho digno e que inúmeras são as formas de trabalho na atualidade. Ocorre que não é tão fácil como se imagina de conseguir trabalhar, pois muitos não tem estudos e quando os tem, não possuem experiência, o que os deixa sempre com poucas escolhas do que fazer para prover o seu sustento.

Assim, com a possibilidade de trabalhar nas plataformas digitais, ou seja, através do aplicativo Uber, abriu-se uma porta para aqueles que precisam trabalhar mas ainda não encontraram um emprego. Ocorre que não há o vínculo empregatício em contrato, porém, muitos magistrados entendem que existe um vínculo entre eles. Outrossim, ainda existem os magistrados que entendem que não há vínculo empregatício porque não existe uma frequência no trabalho, não há cumprimento de horário, porém há a subordinação e a imposição de regras. Desta feita, o tema em questão é de complicado entendimento, tendo em vista que existem duas correntes.

O serviço prestado pelo motorista de aplicativo não possui nenhum tipo de estabilidade ou garantia, tendo em vista que o seu trabalho é realizado mediante

demanda, assim, somente há o trabalho quando alguém o solicitar. O motorista ainda não é enquadrado na modalidade de empregado, ou seja, não possui direitos ao recebimento de consectários legais trabalhistas, tais como 13º salário, e verbas assecuratórias.

Assim, percebe-se que há um descaso com o trabalhador e isso influencia na sociedade em um contexto geral. Assim sendo, o presente trabalho apontou decisões judiciais que podem acabar por influenciar de forma positiva ou negativa, na resolução de conflitos que venham a existir na relação entre motorista e aplicativo, tendo em vista que ainda há um conflito de entendimentos sobre a caracterização de vínculo empregatício ou não.

Conclui-se que os motoristas da plataforma Uber estão desamparados legalmente, tendo em vista não ser considerado como empregado, porém deve-se ter uma responsabilização por parte da plataforma, pois há uma cobrança enorme e imposição de regras, que podem definir como se dará o serviço prestado. Assim, é possível evidenciar que há uma relação de emprego, mesmo que no entendimento de muitos não seja caracterizada.

REFERÊNCIAS

A história da Uber. **UBER**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452** - Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de janeiro de 2002** - Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 20 jan. 2022

BRASIL. **Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro 2002 – Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212compilado.htm. Acesso em: 01 mar. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 mar. 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com redução do homem à condição análoga de escravo e dignidade da pessoa humana**. Belém, 2004. Disponível: <http://pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2022.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Das Constituições dos Direitos à Crítica dos Direitos. **Direito Público**, n. 07, jan./fev. 2005, Doutrina Estrangeira.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direitos Constitucional e Teoria da Constituição**. 7 ed. Almedina: Coimbra, 2003.

CARLINI, Angélica; SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Contratos de Saúde Privada no Brasil. **Revista de Direito do Consumidor**, vol. 110. ano 26. p.139-159. São Paulo: Ed. RT, mar.-abr.2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CHAVES, José Eduardo de Resende. **Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 01 mai. 2022.

CORREIA, Jéssica de Oliveira Alencar. A precarização das relações de trabalho em virtude da crise econômica em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 20, n. 2, p. 49-54. dez. 2016. Acessado em 17 de maio de 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/99907>. Acesso em: 20 fev. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

D

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2022.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 29 jan. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, nº 2, 2007.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO TRABALHO**. Ed. 1ª. Curitiba: CRV, 2019.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de UBERização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo - Revista do NIEP-Marx*, [S.l.], v. 5, n. 8, p. p. 45-67, jul. 2017. ISSN 2318-9657. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220/177>. Acesso em: 11 fev. 2022.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez. Flexibilização das normas trabalhistas e a integridade física do trabalhador como aspecto fundamental da personalidade. *Revista de Direito Público*, Londrina, v. 6, n.º 1, p. 91-110, jan/abr. 2011. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/8355>. Acesso em: 29 jan. 2022.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LIMA, Marco Antônio. **A nova redação do artigo 6º da CLT - teletrabalho, home office ou anywhere office.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/148522/a-nova-redacao-do-artigo-6--da-clt---teletrabalho--home-office-ou-anywhere-office>. Acesso em: 29 jan. 2022.

MÁRCIO Pochmann compara terceirização a uma quase reforma trabalhista. **CONTRAF CUT**. 5 out. 2011. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/marcio-pochmann-compara-terceirizacao-a-uma-quase-reforma-trabalhista-61de/>. Acesso em: 20 fev. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2017.

MEINERO, Fernanda Sartor; BELTRAMI, Fábio. O princípio da dignidade humana como conceito interpretativo. *Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais*, e-ISSN: 2526-0111, Brasília, v. 2, n. 1, jan./jun. 2016, p. 55-19.

MISKILIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos** – São Paulo: Editora Juspodivm, 2021. Página 135.

MOBILIDADE urbana, emprego e novas tecnologias. **TRT.jus**. 5 mai. 2017. Disponível em: https://trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/trt-rj-sedia-audiencia-publica-mobilidade-urbana-emprego-e-novas-tecnologia-2/21078. Acesso em: 20 fev. 2022.

NANARTONIS, Maurício. **Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://www.jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-va-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016> Acesso em: 01 mai. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed. 14ª. São Paulo: Saraiva, 1989.

NEVES, Isabel Cristina; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. Novas Modalidades De Trabalho E A Caracterização Do Vínculo Empregatício: Uma Análise Da Uber. **Revista Científica Fagoc Jurídica** – Volume IV, 2019.

NORTE e Nordeste puxam desocupação recorde no primeiro trimestre no país. **AGÊNCIA IBGE**. 27 mai. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30785-norte-e-nordeste-puxam-desocupacao-recorde-no-primeiro-trimestre-no-pais>. Acesso em: 29 jan. 2022.

OST, Stelamaris. **Trabalho Autônomo**. 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-51/trabalho-autonomo/>. Acesso em: 21 mar. 2022.

OST, Stelamaris. Trabalho autônomo. **Âmbito Jurídico**. 31 mar. 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-51/trabalho-autonomo/>. Acesso em: 21 jan. 2022.

PINTARELLI, Camila Kühn. **As Bases Constitucionais Da Economia Compartilhada No Brasil**. (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, 2017.

PRADO, Monique Rodrigues do. Entregadores e motoristas de aplicativos resistem à 'uberização' do trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 20 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-20/monique-prado-uberizacao-trabalho-resistencia-trabalhadores>. Acesso em: 16 fev. 2022.

RABAY, Dário. **Motoristas do Uber: Empregados ou Autônomos?** 2015. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos/>. Acesso em: 01 mai. 2022.

SABINO, A. M., & ABÍLIO, L. C. (2019). Uberização - O Empreendedorismo Como Novo Nome Para A Exploração. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, 2(2). <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>.

STJ. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência N° 164.544-MG (2019/0079952-0)**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/9/art20190904-07.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Julgador: Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1>. Acesso em: 01 mai. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 0011863-62.2016.5.03.0137**. Julgador: Juiz Filipe de Souza. Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017. Disponível em:

https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=
Acesso em: 01 mai. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1456803327/recurso-de-revista-rr-1003530220175010066/inteiro-teor-1456803857>. Acesso em: 01 mai. 2022.

UBER TECNOLOGIA. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em: 01 mai. 2022.

UBER. **MUNDO DAS MARCAS.** 17 fev. 2016. Disponível em: <https://mundodasmarcas.blogspot.com/2015/06/uber.html>. Acesso em: 10 fev. 2022.
UM guia de utilização do app da Uber. **UBER.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/how-it-works/>. Acesso em: 08 mar. 2022.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2005, p. 531-534.