

Uberização do trabalho: a (in)existência de relação de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos.¹

Gislei Lemes Marques
Igor Figueiredo Marques

RESUMO: O presente Trabalho tem como tema central a investigação da (in)existência de relação de emprego entre motoristas e aplicativos de transporte. Este estudo procura lançar luz sobre a natureza intrínseca dessa relação laboral, levando em consideração as características específicas que a envolvem. O trabalho realiza uma análise profunda e abrangente, valendo-se de abordagens doutrinárias, jurisprudenciais e documentais, com o intuito de examinar os impactos diretos e indiretos dessa modalidade de emprego na esfera dos direitos trabalhistas dos motoristas. O contexto atual é marcado por uma série de desafios e dilemas. O avanço tecnológico, aliado ao surgimento e proliferação das plataformas digitais de transporte, tem redefinido as formas de trabalho e emprego. Enquanto tais mudanças contribuem para a evolução da tecnologia e da economia digital, também suscitam preocupações em relação à segurança, estabilidade e proteção dos trabalhadores que dependem desses novos modelos de trabalho. Nesse contexto, torna-se necessário a identificar e compreender as vulnerabilidades enfrentadas pelos motoristas, considerando as divergências na literatura jurídica e nas decisões judiciais a respeito da (in)existência de relação de emprego nesse cenário. Além disso, o estudo compara essas abordagens com práticas adotadas internacionalmente, a fim de proporcionar uma visão abrangente e contextualizada desse desafio complexo.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas. Relação de emprego. Uberização. Flexibilização. Intermediação digital.

1. INTRODUÇÃO

Não restam dúvidas da importância do trabalho na sociedade capitalista, sendo necessário buscar compreender a relação capital/trabalho. Assim sendo, o trabalho é algo primordial para o desenvolvimento do ser humano na sociedade. Além disso, nos espaços de trabalho, também é fundamental estabelecer formas de trabalho que visem garantir a todos os trabalhadores condições dignas de existência.

Desta feita, percebe-se que o alcance da dignidade no trabalho ao longo dos últimos séculos, tem sido dificultada pelas constantes mudanças ocorridas no mundo do trabalho, principalmente pelo advento das revoluções industriais as quais trouxeram significativas modificações nas relações de trabalho ao longo do tempo.

Nesse percurso, entendeu-se que as relações de trabalho precisavam ser mediadas para haver condições mínimas de subsistência. Tendo em vista que, no passado, homens, mulheres

¹ Trabalho de Curso apresentado à Faculdade UNA de Catalão, como requisito parcial para a integralização do Curso de Direito, sob orientação da professora M^a Sandra Lúcia Aparecida Pinto.

e crianças, chegavam a trabalhar dezesseis horas por dia, chegando à exaustão e até a morte precoce em razão das condições de trabalho degradantes, as quais não ofereciam nenhuma dignidade.

Não cabe aqui trazer um estudo de como se deram as mudanças no mundo do trabalho, uma vez que, o objetivo do artigo é buscar elementos para compreensão das relações no mundo do trabalho sob o prisma dos aplicativos de serviços de transporte.

Nessa linha, esse artigo busca compreender a evolução das relações de trabalho que, nesse caso, passou a ser mediada por aplicativos tecnológicos. Ao mesmo tempo, em que oferece um novo serviço à população, controla aqueles que se dispõe a prestar o serviço, seja nos serviços de transporte de pessoas, seja nos serviços de transportes de comida, entre outros.

Para esse artigo, será feito um recorte para os aplicativos de transporte de passageiro, de modo a buscar compreender se é possível existir relação de trabalho formal entre as empresas de tecnologia e a pessoa vinculada ao aplicativo para prestar o serviço, ou seja, o Direito Trabalhista poderia alcançar esses trabalhadores para determinar que os referidos teriam garantia dos direitos inerentes àqueles que são trabalhadores registrados.

Nesse limiar, o estudo se justifica em razão de uma possível falta de fiscalização dos aplicativos de transporte de pessoas no âmbito do direito do trabalho, pelas extensas jornadas de trabalho, pela ausência de reconhecimento de vínculo de emprego que impede o Estado de tributar corretamente as empresas de aplicativos, excluindo esses trabalhadores do acesso a direitos trabalhistas essenciais, como descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro, recolhimento previdenciários, recolhimento do FGTS, entre outros previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como aqueles garantidos na ocorrência de demissão sem justa causa.

A artigo será desenvolvido a partir leituras jurisprudenciais pertinentes ao caso, sobretudo pela decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no “Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0100940-76.2020.5.01.0047”

A pesquisa científica se desenvolve a partir de um tema/problema que está sendo percebido de alguma forma pelo pesquisador, o qual busca estruturar um tema para o que está gerando algum possível problema na sociedade. Além disso, as pesquisas nas humanidades surgem de uma necessidade de compreender as relações existentes na sociedade. Cabe a pesquisa trazer os elementos para buscar demonstrar aquilo que se pretende em relação ao tema estudado.

Para se desenvolver uma pesquisa acadêmica é necessário definir uma metodologia objetiva, a qual vai contribuir para alcançar ou refutar as hipóteses levantadas durante o

desenvolvimento do tema da pesquisa. Nesse sentido, a pesquisa teórica ocupa um papel central na elaboração da pesquisa, ao passo que, trará aquilo que já se têm de estudos para sustentar as teorias abordadas em relação ao tema, sejam aquelas favoráveis ou contrárias, a depender do ponto de defesa de cada pesquisador.

A pesquisa documental é uma importante ferramenta para a pesquisa a ser desenvolvida. Ela possibilita a visita a documentos existentes sobre o tema pesquisado. Sendo assim, os documentos fundamentais para essa pesquisa serão as decisões judiciais sobre as relações existentes entre os aplicativos de transportes e os trabalhadores vinculados a eles.

2. INTRODUÇÃO À UBERIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O conceito de trabalho tem evoluído consideravelmente ao longo da história, moldado por uma série de mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. Neste artigo, será explorado o percurso histórico que levou à atual era de uberização, começando pelos primórdios do trabalho e avançando até as revoluções industriais, culminando no cenário contemporâneo.

O trabalho, nas civilizações antigas, era frequentemente vinculado à agricultura e à produção de alimentos. Sociedades agrárias como a egípcia e a mesopotâmica baseavam sua subsistência no cultivo da terra e na criação de gado. O trabalho era essencialmente manual e a mão de obra escrava desempenhava um papel fundamental na produção e na construção.

Na Idade Média, o sistema feudal prevaleceu, com os camponeses trabalhando as terras dos senhores feudais em troca de proteção e segurança. O trabalho estava fortemente ligado à propriedade da terra e à servidão.

A Revolução Industrial, que começou no final do século XVIII, marcou uma mudança significativa na organização do trabalho. A mecanização e a produção em massa substituíram o trabalho manual, desencadeando um êxodo rural para as cidades em busca de empregos nas fábricas. As condições de trabalho eram muitas vezes precárias, e o movimento sindical emergiu como uma resposta à exploração dos trabalhadores.

Ao longo do século XX, houve uma transição para a era pós-industrial, com uma crescente demanda por serviços e uma diminuição da relevância da indústria pesada. A automação e a tecnologia remodelaram a natureza do trabalho, reconhecendo a informação e o conhecimento como recursos valiosos. Essa transformação gerou uma economia centrada no setor de serviços, no qual profissões como finanças, educação e saúde desempenham um papel fundamental.

A uberização, um termo cunhado no início do século XXI, descreve a transição para uma economia de plataformas digitais, onde trabalhadores independentes oferecem seus serviços sob demanda através de aplicativos como Uber, 99, Cabify, iFood e dentre outras. Essa transformação tem proporcionado flexibilidade aos trabalhadores, mas também levantado questões sobre direitos trabalhistas e segurança no emprego. Os motoristas da Uber, por exemplo, operam como possíveis autônomos, assumindo a responsabilidade por seus veículos e horários de trabalho, enquanto as plataformas digitais atuam como intermediárias que conectam prestadores de serviços a consumidores.

Dessa forma, a evolução do trabalho ao longo da história reflete a adaptação da sociedade às mudanças econômicas e tecnológicas. Da antiguidade à era pós-industrial e à atual economia digital, o trabalho passou por inúmeras transformações. A uberização representa a mais recente reviravolta nessa jornada, desafiando paradigmas convencionais de emprego e destacando a necessidade de repensar o equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos trabalhistas. À medida que a uberização continua a se expandir, é crucial para a sociedade encontrar soluções que garantam justiça e equidade nas relações de trabalho.

Assim, como já mencionado, as relações de trabalho vêm passando por transformações significativas ao longo dos anos. Esse fenômeno que tem se destacado e gerado debates intensos é a chamada uberização do mercado de trabalho. Essa expressão, originada a partir do nome da empresa de transporte compartilhado Uber, descreve um novo paradigma econômico e de emprego que está redefinindo a maneira como as pessoas se envolvem no mercado de trabalho, oferecem seus serviços e buscam meios de subsistência.

A economia tradicional, com seu modelo de emprego convencional e relações de trabalho bem definidas, está cedendo espaço para um novo modelo econômico, caracterizado pela flexibilidade dos trabalhadores. A uberização representa a transição de uma economia industrial para uma economia digital, na qual as plataformas “online” desempenham um papel central na correspondência entre a oferta de serviços e a demanda do consumidor. Nesse novo cenário, a tecnologia age como intermediária, conectando indivíduos que buscam trabalho temporário, freelancers e prestadores de serviços a clientes que precisam de tarefas específicas realizadas de maneira ágil e conveniente.

Nesse contexto, a Uber foi fundada nos Estados Unidos por Travis Kalanick e Garrett Camp em São Francisco no ano de 2009 (Serrano; Baldanza, 2017). É importante notar que os Estados Unidos se tornaram uma potência no desenvolvimento tecnológico ao longo dos anos, principalmente após a Segunda Guerra Mundial.

Assim, devido ao desenvolvimento tecnológico experimentado pelo mundo, principalmente nas últimas décadas, a tecnologia desenvolvida pela empresa criadora da Uber se espalhou por vários países. De acordo com Aquino (2022), a Uber chegou ao Brasil em 2014 durante a Copa do Mundo, um evento esportivo que impulsionou economicamente o país, principalmente pelos investimentos em mobilidade urbana nas cidades-sede dos jogos. Nesse cenário, vários aplicativos de economia compartilhada começaram a ser utilizados, conforme aponta Carneiro (2023).

Em relação aos aspectos advindos da inovação tecnológica, possuem mais visibilidade os sistemas de economia compartilhadas, isto é, *sharing economy*, que abarcam diversos ramos como streaming, alimentação, educação, et cetera. Porém, o destaque nesta dissertação é para os aplicativos de transporte individual de passageiros, quais sejam, Uber, 99 e Cabify, dentre outros (Carneiro, 2023, p. 13).

Somado a isso, é importante destacar que a uberização não se limita apenas ao setor de transporte; ela se estende por diversos domínios, incluindo serviços de entrega, hospitalidade, consultoria, serviços domésticos e muito mais. Ela também transcende as fronteiras geográficas, tornando possível o trabalho remoto e a colaboração global de maneira mais eficaz.

Por essa via, verifica-se que o mundo do trabalho está em constante mudança e essas mudanças requerem uma inovação das legislações para acompanhar as modificações. Em muitas das vezes, os legisladores não conseguem acompanhar essas alterações no espaço de tempo que poderia ser considerado razoável, provocando alguns problemas para o controle dessas relações no âmbito do Direito do Trabalho. Os aplicativos de mobilidade são um claro exemplo da falta de regulamentação dos trabalhadores que se vinculam aos aplicativos para prestarem os serviços à população.

Assim, por restar às margens dos direitos garantidos aos trabalhadores em nosso ordenamento jurídico, o motorista de aplicativo se encontra em situação de fragilidade, que o faz recorrer ao Judiciário quando se vê lesado pela negação da sua condição de empregado, pleiteando o reconhecimento deste vínculo (Oviedo; Silva; Santos, 2023).

Conforme citado, os trabalhadores que se vinculam aos aplicativos para prestarem um serviço remunerado, no qual a empresa detentora da tecnologia recebe os valores e repassam parte para os motoristas, não os reconhecem como empregados, levando-os a buscarem o reconhecimento na justiça do trabalho.

Assim sendo, nas últimas décadas, há uma aceleração no desenvolvimento dessas novas tecnologias, e a legislação, como mencionado, não tem acompanhado tantas inovações. Nesse

caso, isso tem causado impacto nos direitos do trabalho historicamente conquistados. Devido a essa aparente morosidade, existem relações de trabalho que, a princípio, parecem não estar sendo protegidas adequadamente, sendo necessário um trabalho da doutrina e da Justiça do Trabalho para inovar, de forma a trazer novas interpretações para a legislação existente, a fim de responder às demandas trabalhistas que têm sido propostas pelos trabalhadores de aplicativos, visando garantir o acesso justo aos benefícios dessa relação jurídica. Nesse sentido:

Independentemente do formato dado ao trabalho realizado, seja ele de característica formal ou não, a preocupação pela garantia do mínimo existencial é mundial e reflete diretamente na dignidade da pessoa humana e na existência de um trabalho decente (Carneiro, 2023, p. 24).

Conforme citado, o formato do trabalho, formal ou informal deve ser assistido pelas condições mínimas de existência do ser humano. A dignidade do trabalho é fator fundamental a ser considerado nas relações de trabalho, assim sendo, o trabalho por aplicativo necessita de regulamentação na seara trabalhista, ou seja, é uma modernidade que garante acesso a um a categoria de trabalho novo, porém controlado.

Não é possível considerar apenas os aspectos das relações do direito civil, tendo em vista o uso do aplicativo para prestação de serviços, ao passo que, existem relações que caracterizam jornada de trabalho, com a subordinação e a vulnerabilidade dos motoristas perante as plataformas, mesmo que flexíveis, elas estão presentes, ao passo que o aplicativo tem o dever de monitorar e avaliar o desempenho dos motoristas a partir das avaliações dos consumidores, inclusive podendo excluir os motoristas que não cumprem as regras das plataformas. Corroborando:

Contudo, contrariando essa lógica, além de outras formas de controle da prestação do serviço, por meio de seu aplicativo, a empresa estipula regras que, caso descumpridas, implicam em punições que podem suspender ou até excluir o motorista da plataforma, momento em que, subitamente, a pessoa se vê desprovida da capacidade de obter seu sustento sem qualquer aviso prévio ou verba rescisória que a mantenha até conseguir nova fonte de renda (Oviedo; Silva; Santos, 2023).

Nesse sentido, os autores são enfáticos ao destacar o poder de direção das empresas de tecnologia em relação aos motoristas tidos como parceiros, ao passo que, podem ser excluídos em situações similares a uma demissão, com a diferença de não terem nenhum direito pelo tempo de prestação de serviços para empresa de tecnologia, isto é, sem nenhuma garantia de subsistência mínima durante o período em que não tiverem uma recolocação no mercado de trabalho. Ainda assim, o Supremo Tribunal Federal tem decidido pelo não reconhecimento de

vínculo de emprego, mesmo em situações que os Tribunais Regionais de Trabalho decidem pelo reconhecimento por entenderem estarem presentes os requisitos de vínculo de emprego do art. 2º e 3º da CLT. Assim:

Transferindo-se as conclusões da CORTE para o caso em análise, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha. A decisão reclamada, portanto, ao reconhecer vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. A propósito, o TRT-3 deu parcial provimento ao recurso ordinário da parte ora beneficiária para reconhecer o vínculo de emprego havido entre as partes no período de 01.04.2017 a 09.07.2017, função motorista, sob as seguintes alegações (eDoc. 5, fls. 2-9) (...) Assim, a conclusão adotada pela decisão reclamada acabou por contrariar os resultados produzidos nos paradigmas invocados, a sugerir, consequentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto. Realmente, a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. RECLAMAÇÃO 59.795 MINAS GERAIS RELATOR : MIN. ALEXANDRE DE MORAES RECLTE.(S): CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. ADV.(A/S): DANIEL DOMINGUES CHIODE RECLDO.(A/S): TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO ADV.(A/S): SEM REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS BENEF.(A/S): WENDELL JUNIO RICARDO ADV.(A/S): SEM REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS (Brasil, 2023, p. 8, 12).

Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que é possível outras relações no campo do trabalho que destoam da relação emprego tendo as consideradas legítimas e capazes de serem aceitáveis no campo da livre iniciativa e da livre concorrência também previstas na Constituição Federal de 1988.

Por outro lado, é importante destacar que a proteção estatal do trabalho também é um preceito constitucional, art. 7º, I da Constituição Federal de 1988, que está ligado à dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da CF/88. Assim sendo, é a proteção estatal que de fato confere aos trabalhadores as condições dignas de acesso ao trabalho que lhe garante segurança jurídica em relação às situações de casos fortuitos que levam a necessidade de assistência do próprio Estado. A partir do momento em que não há garantia de direitos, o trabalhador passa a não ter a proteção necessária para os casos que o impede de trabalhar, mesmo que temporariamente, sejam assistidos por benefícios, por exemplo, previdenciários.

Embora o Supremo Tribunal Federal tenha reconhecido a constitucionalidade da existência de novas formas de relação de trabalho, que não configuram relação de emprego, levando as relações existentes para serem dirimidas na justiça comum, por meio da proteção do direito civil, não há como considerar tal decisão razoável, ao passo que, os trabalhadores de

aplicativos, embora sejam donos ou utilizam de veículos alugados, perante as empresas de aplicativos, são os mais vulneráveis na relação jurídica, não sendo possível haver a igualdade jurídica necessária para aplicação do direito civil. Dessa maneira, os direitos trabalhistas ainda são um mecanismo efetivo de proteção estatal para a garantia do mínimo existencial a cada trabalhador.

Nessa linha, é preciso reiterar que não basta verificar a relação jurídica apenas pelo viés da livre iniciativa, ao passo que a livre iniciativa deve ser considerada do ponto de vista das relações de concorrência existentes entre as plataformas. Assim, a relação entre os trabalhadores e os aplicativos sob o viés jurídico formal do ponto de vista trabalhista, ou seja, é razoável existe relação de emprego entre as plataformas e os seus motoristas.

Além disso, tendo em vista a reforma trabalhista que inclui o contrato de trabalho intermitente, permitindo a existência de mais de um vínculo trabalhista para um mesmo trabalhador, é perfeitamente possível criar uma estrutura tecnológica que garanta ao trabalhador a migração de um vínculo emprego para o outro, de forma que se possa prestar serviços através de aplicativos para mais de um empregador, pelo tempo em que tiver demanda. Não haveria nesse caso, nenhuma inovação jurídica para garantir os direitos aos trabalhadores de aplicativos, apenas o ajuste para o cumprimento do que já está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

3. CRESCIMENTO E IMPACTO DA UBERIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

Como mencionado anteriormente, a Uber, principal aplicativo de entrega e transporte de passageiros, chegou ao Brasil em 2014, trazendo uma nova forma de transporte que conseguiu conectar milhares de pessoas através de um aplicativo de celular, configurando uma nova maneira de mobilidade urbana, que supera o transporte público coletivo e também os tradicionais táxis, os quais, em um período curto, vêm sendo substituídos por uma forma de contratação de transporte individual que possibilita ao usuário ter total controle sobre seu meio de transporte. Isso inclui o conhecimento do veículo, do nome do motorista, a avaliação atribuída por outros usuários, o trajeto a ser utilizado e o valor a ser pago no final do trajeto. Além disso, é importante destacar que existem diversos meios de pagamento oferecidos pelas plataformas. Assim, a Uber vem crescendo ano a ano no Brasil, como se pode observar:

No final de 2021, o número de motoristas de aplicativo alcançou a marca de 945 mil (BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2022), segmento no qual a Uber emerge como a principal plataforma de prestação do serviço. Em seu site, a empresa divulga que possui mais de 1 milhão de motoristas e entregadores cadastrados em sua plataforma somente no Brasil, de um total de 5 milhões de cadastrados no mundo (UBER, 2020). Ressalta-se que o número de cadastros é diferente da quantidade de motoristas efetivamente ativos na plataforma, não obstante, tal monte demonstra a relevância que a empresa vem adquirindo no País ao se tornar a fonte de sustento de milhares de trabalhadores (Oviedo; Silva; Santos, 2023).

Toda essa tecnologia levou as plataformas a ter um crescimento gigantesco de prestadores de serviços e de usuários, dado a comodidade e aos preços razoavelmente acessíveis ao consumidor. Com o passar do tempo, as plataformas evoluíram os seus sistemas de recebimento das corridas, dando aos usuários a possibilidade de dividir o valor das corridas, facilitando ainda mais a utilização das corridas compartilhadas por mais pessoas.

Todo esse crescimento experimentado pela empresa Uber não foi suficiente para que tivesse uma postura diferente em relação aos seus chamados de parceiros, ao passo que, a empresa continua negando uma mudança na empresa para estabelecer vínculos de empregos aos seus chamados “parceiros”. Nesse sentido, a empresa se coloca como fornecedora de um serviço de tecnologia que é contratado pelos motoristas que se vincula ao aplicativo para atender os clientes, isto é, na concepção da empresa, são os trabalhadores que a contratam, e não o contrário. Vale citar:

Apesar dos números impressionantes, a Uber nega que seu negócio se baseie no transporte de passageiros, como deixa visivelmente exposto em seu site, optando por se apresentar como uma empresa de tecnologia mediadora da prestação de serviço de transporte realizada por seus “parceiros” – como são chamados os motoristas em todas as mídias oficiais da empresa – aos usuários do aplicativo (Oviedo; et. al., 2023).

Os autores supracitados elucidam a problemática ao destacar que a empresa de fato se nega a se assumir como fornecedora de serviços. Sendo assim, a empresa tem conseguido de assumir os riscos do negócio de forma que consegue transferir grande parte da responsabilidade para os chamados parceiros, ou seja, os trabalhadores precisam colocar o veículo sob a sua inteira responsabilidade a serviço do transporte de passageiros em troca de uma parte da remuneração paga por cada usuário, sem nenhuma contrapartida no que se refere aos riscos do negócio.

Essa abordagem tem suscitado debates intensos sobre o trabalho na economia uberizada. A questão central é se os motoristas devem ser considerados trabalhadores autônomos, como alega a Uber, ou se deveriam ser classificados como funcionários, com direitos e benefícios

trabalhistas através de regulamentação. Esse debate, que vai muito além da Uber e abrange todo o mercado de trabalho em transformação, destaca a necessidade de uma reflexão aprofundada sobre como a uberização afeta os trabalhadores e as dinâmicas tradicionais de emprego. O crescimento da economia compartilhada, sem dúvida, trouxe vantagens e desafios, e a busca por um equilíbrio entre a inovação e a proteção dos direitos dos trabalhadores continua sendo um tema de relevância crescente no cenário atual.

Portanto, é de suma importância a identificação da verdadeira natureza da relação de trabalho dos motoristas da Uber, determinando se eles são, efetivamente, autônomos ou subordinados, ou se, porventura, estabelecem uma nova categoria de relação laboral. Isso se torna relevante considerando que, no âmbito jurídico, o status de profissional autônomo difere substancialmente daquele de um empregado, visto que o primeiro não usufrui da tradicional proteção garantida por um contrato de trabalho.

4. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.

O liberalismo econômico, centrado na promoção da liberdade econômica e da livre iniciativa, sempre esteve ligado aos debates sobre a flexibilização dos direitos laborais. Em momentos de turbulência econômica, este tema assume uma importância ainda maior e torna-se uma estratégia fundamental para maximizar a rentabilidade das grandes empresas. Ao longo da história, este tema manteve-se relevante e continua a ser uma questão importante nas discussões laborais e econômicas.

No contexto contemporâneo, a flexibilização das relações de trabalho, em especial na era da uberização, suscita preocupações significativas em relação à precarização dos direitos trabalhistas, uma questão que reverbera em todo o país. Essa tendência de flexibilização foi oficialmente consolidada com a promulgação da Lei 13.467/2017, que introduziu um conjunto abrangente de medidas voltadas para a desregulamentação do mercado de trabalho.

Conforme observado por Antunes (2018), a flexibilização dos acordos de trabalho se apresenta frequentemente como um complemento à supremacia capitalista, na qual o proletariado encontra-se sob a influência e hegemonia do capital financeiro. O objetivo desse domínio é garantir lucros substanciais, transferindo a pressão resultante para os trabalhadores, que se veem compelidos a maximizar seu tempo, alcançar altas taxas de produtividade e aceitar a redução dos custos relacionados à força de trabalho. Nesse contexto, a "flexibilização" dos contratos de trabalho torna-se uma peça-chave desta equação.

A flexibilização, como estratégia econômica, assume várias formas e implicações que afetam tanto os trabalhadores quanto as empresas envolvidas. Ela não se limita apenas ao contexto da uberização, mas é um tema recorrente em debates econômicos e políticos em todo o mundo.

Além disso, é importante destacar que a Reforma Trabalhista alterou significativamente o arcabouço regulatório do trabalho no Brasil. Ela introduziu mudanças intrínsecas nas relações de trabalho, como a possibilidade de terceirização ampliada, a prevalência de acordos coletivos sobre a legislação trabalhista e modificações nas regras para a concessão de férias e intervalos, entre outras.

Apesar disso, a questão central que permeia essa flexibilização é a suposta autonomia dos trabalhadores envolvidos na uberização. Embora essa autonomia seja frequentemente enfatizada como um benefício, a realidade é mais complexa. No mundo da uberização, os trabalhadores muitas vezes encontram-se sem capacidade de negociar livremente, resultando em contratos que apenas enfatizam a sua inferioridade. Esta suposta autonomia não é tudo o que parece, deixando os trabalhadores a ponderar sobre as implicações da sua suposta independência.

Essa suposta autonomia pode, na verdade, ser uma forma de transferir o ônus econômico da atividade empresarial para o trabalhador. Os trabalhadores se veem obrigados a arcar com riscos econômicos significativos. Isso inclusive impacta diretamente na remuneração dos trabalhadores.

Além disso, ressalta-se que, a Lei 13.467/2017 levantou várias questões sobre o status legal dos motoristas e entregadores que atuam nessas plataformas. Enquanto as empresas de aplicativos frequentemente afirmam que esses trabalhadores são autônomos e, portanto, não têm direito a benefícios trabalhistas, sindicatos e grupos de trabalhadores argumentam que eles estão, na verdade, em uma relação de subordinação com a empresa, o que justificaria o reconhecimento de vínculos empregatícios.

É importante observar que as implicações da uberização vão além das questões legais. A crescente precarização do trabalho afeta a segurança financeira e o bem-estar dos trabalhadores. A ausência de benefícios, como seguro de saúde, aposentadoria e licença remunerada, coloca uma pressão adicional sobre os trabalhadores, que muitas vezes precisam arcar com esses custos por conta própria.

Além disso, a natureza competitiva do mercado de trabalho na era da uberização pode levar a uma corrida pelo menor preço, o que pode resultar em salários baixos e condições de

trabalho inadequadas. Os trabalhadores muitas vezes se veem presos em um ciclo de longas horas de trabalho para compensar a falta de benefícios e garantias.

Em resumo, a flexibilização das relações de trabalho na era da uberização é um fenômeno complexo com implicações profundas nos direitos trabalhistas. A legislação, como a Lei 13.467/2017, desempenhou um papel importante na moldagem desse cenário, mas as questões legais são apenas uma parte do quebra-cabeça. A precarização do trabalho e as implicações sociais e econômicas mais amplas precisam ser cuidadosamente consideradas à medida que a sociedade se adapta a essa nova realidade laboral.

A despeito das controvérsias em torno do grau de subordinação existente entre as empresas que adotam a uberização como modelo de organização da produção e seus colaboradores, é evidente o desequilíbrio de poder dentro dessa relação. A suposta autonomia dos colaboradores muitas vezes se traduz em falta de benefícios, ausência de segurança no emprego e incerteza financeira. Isso pode criar um ambiente no qual os trabalhadores se sentem pressionados a aceitar condições desfavoráveis, devido à falta de alternativas reais.

Portanto, é notório que, a flexibilização nas relações de trabalho, especialmente na era da uberização, levanta questões fundamentais sobre justiça, equidade e proteção dos direitos dos trabalhadores. À medida que a economia e a tecnologia continuam a evoluir, é crucial encontrar um equilíbrio que permita a inovação econômica sem comprometer a segurança e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Esse desafio requer uma análise cuidadosa e uma abordagem que promova a justiça nas relações de trabalho do século XXI.

5. A RELAÇÃO DE EMPREGO COM BASE NOS REQUISITOS DA CLT

A relação de emprego, em sua essência, pode ser categorizada como uma das variadas manifestações de relações laborais, abrangendo um amplo espectro de modalidades, tais como trabalho avulso, esporádico, autônomo, voluntário, institucional, estágio e diversas outras formas de engajamento laboral. A relação de emprego, que se estabelece quando um indivíduo é contratado por um empregador para realizar tarefas específicas em troca de remuneração, é apenas um dos muitos cenários que compõem o mundo do trabalho.

Para determinar a existência de uma relação de emprego entre os trabalhadores que atuam no modelo de trabalho uberizado, é imperativo recorrer aos requisitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil. Nesse contexto, a posição adotada encontra-se solidamente respaldada nos dispositivos da legislação trabalhista nacional, em particular nos artigos 2º e 3º da CLT.

No contexto dos trabalhadores que adotam a plataforma de transporte por aplicativo, como no caso da Uber, a análise da relação de emprego deve considerar se esses trabalhadores atendem aos critérios estabelecidos na CLT. Isso inclui avaliar se eles realizam os serviços de forma não eventual, se estão subordinados à plataforma e se recebem uma remuneração por esses serviços.

O primeiro requisito fundamental para qualquer relação de emprego é que seja realizada por uma pessoa física, uma vez que o trabalho é inerentemente uma atividade humana. Portanto, a pessoa física deve ser a executora do serviço, excluindo-se atividades e serviços prestados por pessoas jurídicas da categoria de relação de emprego e vínculo empregatício.

É importante destacar que a pessoa jurídica não pode ser considerada como um empregado, e isso não deve ser usado como uma artimanha para evitar o cumprimento das normas trabalhistas estabelecidas pela CLT.

O requisito da pessoalidade deriva da natureza física inerente ao desempenho das funções laborais. Quando uma pessoa física presta serviços, é essencial que o empregado seja único e insubstituível na relação de emprego. Isso significa que o trabalho deve ser realizado de forma contínua pela mesma pessoa física, sem que haja substituições ou trocas de empregados para cumprir as obrigações contratuais.

Dentro desse contexto, é relevante observar que os motoristas associados à plataforma da Uber desempenham serviços de transporte de forma individual e são claramente identificados pessoalmente. Cada motorista mantém uma conta pessoal que é estritamente de sua responsabilidade e não pode ser transferida a terceiros sob o risco de sofrer sanções. Quando um usuário solicita um serviço de transporte, a Uber fornece informações específicas sobre o motorista, incluindo seu nome, detalhes da placa e o modelo do veículo. Assim, a pessoalidade se revela uma característica essencial nesse contexto.

A onerosidade desempenha um papel fundamental na dinâmica da relação entre empregador e empregado. Em um contrato bilateral, a realização do serviço por parte do empregado demanda uma compensação, que se traduz no direito e dever do empregador de remunerar a atividade realizada.

Essa remuneração, em outras palavras, o salário, normalmente é concedida em dinheiro, mas pode também ser fornecida através de outras formas de retribuição, seguindo diretrizes legais. No caso da Uber, a empresa estabelece previamente os valores a serem pagos pelos usuários pelas viagens, retira uma porcentagem variável e repassa o montante restante aos motoristas. Essa prática demonstra a existência da contraprestação, uma vez que os motoristas recebem pagamento da empresa, a qual unilateralmente define os preços das viagens e distribui

os valores com base no número e tarifas das corridas, bem como nas porcentagens estipuladas por ela.

Adicionalmente, o critério da não eventualidade envolve a prestação de serviço de forma contínua e habitual ao longo da duração do contrato de trabalho. Na Uber, os motoristas têm a flexibilidade de escolher seus horários, conectando-se ao aplicativo quando desejam. Há diversos perfis de motoristas, alguns complementam a renda ocasionalmente, enquanto outros, por seu turno, a tornam sua principal fonte de ganhos com jornadas extensas, ilustrando a não eventualidade.

Por último, o requisito da subordinação é um dos elementos essenciais na caracterização do vínculo empregatício. Ele se refere à relação de dependência em que um trabalhador se encontra em relação ao empregador, sendo este quem estabelece regras, diretrizes e controla a forma como o trabalho é executado. A subordinação implica que o empregado deve seguir as instruções do empregador quanto à natureza e ao modo de desempenhar suas tarefas, bem como estar sujeito a regulamentos e políticas da empresa. A subordinação é uma característica fundamental para distinguir um empregado de um trabalhador autônomo ou prestador de serviços.

Várias jurisdições em todo o mundo têm debatido a questão da subordinação quando se trata de motoristas que utilizam a plataforma Uber. A Uber afirma que seus motoristas são autônomos, pois têm a liberdade de determinar seus próprios horários e serem proprietários de seus veículos. No entanto, em numerosos casos, reguladores e tribunais argumentaram que a Uber impõe um controle considerável aos seus motoristas, o que poderia ser interpretado como subordinação.

No caso dos motoristas que utilizam a plataforma Uber, a questão da subordinação é um ponto de debate em várias jurisdições ao redor do mundo. A Uber alega que seus motoristas são trabalhadores autônomos, argumentando que eles têm a flexibilidade de definir seus próprios horários e são donos de seus veículos. No entanto, em muitos casos, tribunais e reguladores argumentam que a Uber exerce um grau significativo de controle sobre seus motoristas, o que poderia ser interpretado como subordinação.

Alguns dos elementos que podem sugerir a existência de subordinação na relação entre a Uber e seus motoristas incluem: a) controle sobre o preço das corridas: A Uber determina os preços das viagens, e os motoristas não têm poder de negociação nesse aspecto; b) avaliações e desativação de contas: A Uber avalia o desempenho dos motoristas por meio do sistema de avaliação de passageiros e pode desativar as contas de motoristas que não atendem a determinados padrões; c) Regras e regulamentos: A Uber estabelece diretrizes e políticas que

os motoristas devem seguir, como o uso de veículos com padrões específicos e a proibição de aceitar corridas fora da plataforma; d) Controle sobre o acesso à plataforma: A Uber tem o poder de aceitar ou recusar motoristas e pode suspendê-los da plataforma.

Portanto, a subordinação na relação entre a Uber e seus motoristas são um ponto de controvérsia e está sujeita a interpretação. A questão da subordinação na economia gig representa um desafio complexo, pois transcende os modelos tradicionais de emprego e levanta questões importantes sobre a adaptação das leis trabalhistas às novas realidades do trabalho.

6. O ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO

Certamente, o advento dos aplicativos e a consolidação da economia compartilhada geram um terreno fértil para um aumento considerável de reivindicações e disputas trabalhistas entre os profissionais que operam nessas plataformas digitais. Esse cenário suscita um aumento notável no número de processos judiciais, conforme os trabalhadores buscam garantir seus direitos frente às empresas para as quais prestam serviços. A demanda crescente nos tribunais trabalhistas reflete a emergência de conflitos inerentes a essa nova forma de relação laboral.

A escalada das Reclamações Trabalhistas pressiona o sistema judiciário, compelindo a Justiça do Trabalho a se posicionar diante de uma série de casos apresentados. Contudo, dada a relativa novidade dessas demandas, o entendimento jurisprudencial entre os juízes e tribunais no Brasil ainda carece de uniformidade. Essa falta de consenso se manifesta em divergências notáveis nas decisões proferidas em todo o território nacional, especialmente no que concerne à natureza do vínculo estabelecido entre os trabalhadores e as empresas digitais, bem como aos direitos trabalhistas a eles devidos.

A complexidade desses litígios decorre da natureza híbrida e inovadora das relações de trabalho estabelecidas por meio dessas plataformas. A maleabilidade dos horários, a autonomia aparente dos prestadores de serviço e a falta de regulamentação clara sobre os direitos trabalhistas nesse contexto desafiam as interpretações legais preexistentes, suscitando uma variedade de opiniões e decisões judiciais distintas. Esse panorama fragmentado tem alimentado debates acalorados e um movimento dinâmico no campo jurídico, à medida que se busca encontrar um equilíbrio entre a inovação trazida por esses modelos de negócio e a proteção dos direitos laborais fundamentais.

Assim, a busca por uma definição clara sobre a natureza do vínculo empregatício nesses ambientes digitais é um processo em evolução, com os tribunais sendo desafiados a interpretar

as leis trabalhistas à luz dessa nova realidade, proporcionando uma base jurídica mais sólida e orientações claras para o futuro das relações de trabalho na era da economia compartilhada.

Uma corrente jurisprudencial específica adota uma postura que favorece as empresas, decidindo em favor da rejeição dos pedidos dos trabalhadores que buscam o reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse contexto, as empresas são liberadas do ônus de arcar com as verbas rescisórias decorrentes de uma relação de emprego. Essa abordagem jurisprudencial argumenta que a relação laboral entre as empresas e os motoristas, entregadores e colaboradores não atende aos critérios necessários para ser classificada como uma relação de emprego nos termos da lei.

Seguindo essa lógica, é relevante ressaltar a decisão que se segue, conforme destacou o Min. Alexandre de Moraes na reclamação 59.795 MINAS GERAIS:

Transferindo-se as conclusões da CORTE para o caso em análise, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha. A decisão reclamada, portanto, ao reconhecer vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, na ADPF, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. A propósito, o TRT-3 deu parcial provimento ao recurso ordinário da parte ora beneficiária para reconhecer o vínculo de emprego havido entre as partes no período de 01.04.2017 a 09.07.2017, função motorista, sob as seguintes alegações (eDoc. 5, fls. 2-9) (...) Assim, a conclusão adotada pela decisão reclamada acabou por contrariar os resultados produzidos nos paradigmas invocados, a sugerir, consequentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto. Realmente, a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. (STF reclamação 59.795 Minas Gerais, Rel. Min. Alexandre de Moraes) (Brasil, 2023, p. 9, 12).

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, adotando por analogia a Lei 11.442/2007 a qual permitiu a existência do “transportador autônomo” para criar precedente na CORTE para negar vínculo empregatício nos termos da Consolidação da Leis do Trabalho, mesmo que, nas análises da Justiça do Trabalho, estejam presentes os requisitos de emprego previstos nos art. 2º e 3º da CLT.

Apesar disso, explorando outra abordagem, é relevante notar que uma segunda corrente jurisprudencial tem se inclinado a favor dos pleitos dos trabalhadores, reconhecendo a existência de uma relação de emprego na suposta parceria estabelecida com a empresa. Dentro desse enfoque jurídico, a análise aponta para a identificação nítida de todos os elementos típicos de um vínculo empregatício nas empresas que adotam o modelo de Uberização.

Seguindo esse raciocínio, merece destaque a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0100940-76.2020.5.01.0047, Rel: Des. Enoque ribeiro Dos Santos, cujo trecho se observa a seguir:

Estando presentes desta forma todos os caracteres do contrato de trabalho, e, de forma mais específica, a subordinação estrutural ou finalística do empreendimento e o poder de direção, unilateral, do empregador, não remanesce mais dúvidas quanto à condição de empregado do motorista da sociedade Uber, ou demais plataformas digitais que se utilizam de instrumentos semelhantes (Brasil, 2020, p. 12).

Nesse diapasão, depreende-se com uma decisão que faz uma análise do caso concreto onde consta elementos presentes do contrato formal de emprego. Nesse sentido, é importante reafirmar que as empresas de tecnologias detêm os meios da prestação de serviço a qual só ocorre com a força de trabalho dos motoristas que se dispõe ao trabalho, muitas vezes diários e com jornadas extensas de modo a garantir a remuneração para a sua subsistência.

CONCLUSÃO

O trabalho mediado por aplicativos, relativamente novo do ponto de vista histórico, tem despertado interesse de diversos pesquisadores. Nessa linha, o artigo buscou compreender, do ponto de vista jurídico, se é possível haver relação de emprego ou não entre as plataformas digitais e os trabalhadores. Para essa análise, considerou-se apenas os motoristas de aplicativos de transporte de pessoas, tendo em vista a complexidade e a amplitude da temática.

Por essa via, para o desenvolvimento da pesquisa, buscou-se estudos que foram desenvolvidos nos últimos anos que tem alertado para a necessidade de reconhecimento do vínculo de emprego, tendo em vista haver os requisitos do art. 2º e 3º da CLT na relação entre os aplicativos de transporte e os motoristas.

É possível observar que vários estudos tendem a ser favoráveis aos trabalhadores de aplicativos, reconhecendo que se trata de um trabalho com pessoalidade, tendo em vista que a relação da empresa de aplicativo é direta com o motorista, pessoa física, pode ser verificada a não eventualidade, ao passo que, muitos motoristas que têm como única fonte de renda esse trabalho de forma habitual. A subordinação, ao passo que, as empresas de aplicativos têm o poder de direção, podendo fiscalizar, impor punições e verificar o desempenho a partir da avaliação dos usuários, ou seja, estão subordinados às empresas de aplicativo.

Por outro, embora os aplicativos adotem a estratégia de se colocarem apenas como mediadores entre os motoristas e os usuários do transporte, existe a onerosidade que pode ser

verificada pelo pagamento, uma vez que o motorista fica com uma parte e a outra é destinada à empresa de aplicativo, sendo uma espécie de comissão paga ao motorista pelo uso do aplicativo.

Nesse sentido, verifica-se que Tribunais Regionais do Trabalho, a partir da avaliação do caso concreto, têm reconhecido vínculo de emprego em alguns casos. Vale reforçar que a análise de fato precisa considerar cada caso, isso porque podem existir motoristas que se filiam ao aplicativo para um trabalho eventual como forma de complementar a renda auferida em um trabalho formal. Observa-se que são casos diferentes, onde aqueles que têm como única fonte de renda o aplicativo e aqueles que utilizam o aplicativo apenas como complemento.

Ainda assim, o Supremo Tribunal Federal tem cassado as decisões da Justiça do Trabalho, considerando que o precedente da corte é a de que podem existir outras formas de prestação de serviços que não caracterizam vínculo de emprego, aplicando por analogia a Lei 11.442/2007, a qual permite que motoristas autônomos prestem serviços sem que configure vínculo de emprego.

Por fim, toda essa falta de legislação específica que caracterize a efetiva relação existente entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas de tecnologia faz com que esses trabalhadores se encontrem em um limbo jurídico, tendo em vista, ficarem dependentes de decisões que, quando conseguem o reconhecimento de vínculo pela Justiça do Trabalho, a corte cassa as decisões sob o prisma dos precedentes da própria corte, indicando que decisões diferentes dos precedentes afrontam a posição do Supremo Tribunal Federal nessa matéria.

Diante disso, ao considerar que os trabalhadores de aplicativos não estão sob a proteção da Justiça do Trabalho, eles passam a ser regidos pelo Direito Civil. Nesse tipo de relação jurídica, há uma equiparação entre os motoristas de aplicativos aos donos das empresas de tecnologia, o que não pode ser considerado razoável, tendo em vista o poder econômico das empresas em relação aos motoristas de aplicativos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho).

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho.** 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 nov. 2023

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 11.442, de 5 de Janeiro de 2007. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a 97 Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 8 Jan., 2007. Seção 1. pt.1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11442.htm. Acesso em 14 nov. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0100940-76.2020.5.01.0047. Relator: MARCELO AUGUSTO SOUTO DE OLIVEIRA. 20/05/2022. Rio de Janeiro. 52 p. Disponível em: https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026/simple-search?query=0100940-76.2020.5.01.0047&filter_field_1=processo&filter_type_1=contains&filter_value_1=&filter_field_2=dateIssued&filter_type_2>equals&filter_field_3=orgaoJulgador&filter_type_3=contains&filter_value_3=. Acesso em 12 maio. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Decisão nº 59795. CABIFY AGÊNCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. WENDELL JUNIO RICARDO. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 19 de maio de 2023. Brasília, 2023. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal \(stf.jus.br\)](https://stf.jus.br). Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). RECLAMAÇÃO 59.795 MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda, contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Processo n. 0010140.79.2022.5.03.0110), que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), 14 p. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=decisoes&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=TRABALHO%20POR%20APLICATIVO&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 06 nov. 2023.

CARNEIRO, Adriana Filardi. TRABALHO SOB PLATAFORMA POR APLICATIVO ON DRIVE: UM ESTUDO SOBRE A PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO E ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO. 2023. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/4775/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O_ADRIANA%20FILARDI%20CARNEIRO_DIREITO.pdf. Acesso em: 06 out. 2023.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. O que ela nos ensina?** 2017. Disponível em: http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf. Acesso em: 12 maio 2023.

OVIEDO, Francisco José Itarruspe; SIVA, Wanise Cabral; SANTOS, Maria Luisa Cunha. JURIMETRIA: IMPACTO DA LITIGÂNCIA ESTRATÉGICA DA UBER NA FORMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA SOBRE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM MOTORISTAS NO BRASIL. RDP, Brasília, Vol.20, n. 107, 185-211, jul/out. 2023, DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7270 | ISSN:2236-1766. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7270>. Acesso em: 07 nov. 2023