

UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A busca pelo reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas do aplicativo UBER

João Pedro Diniz Resende

RESUMO

Este estudo tem por objetivo avaliar os ideais de subordinação legal e dependência econômica no contexto do trabalhador da economia criativa, provando a existência de problemas decorrentes da dimensão clássica do conceito subordinação jurídica. Assim, busca-se a partir da uberização das relações de trabalho e a problemática do reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma, refletir sobre a precarização do trabalho e a consequente violação da dignidade do trabalhador. Como objetivos específicos busca-se compreender o conceito de subordinação no âmbito das relações uberizadas de trabalho, averiguar as peculiaridades do fenômeno da uberização e, ao final, refletir sobre a precarização dos direitos do trabalhador ante o não reconhecimento do vínculo empregatício pela inexistência da subordinação jurídica. Metodologicamente a pesquisa classifica-se como bibliográfica e expositivo-discursiva. Constatou-se que o fenômeno da uberização das relações de trabalho, no Brasil, refletem a fragilidade do trabalhador da economia criativa, principalmente porque prevalece o entendimento de que inexistente subordinação jurídica e, por conseguinte, não há vínculo de emprego entre trabalhador e plataforma. Não obstante, doutrina e jurisprudência apresentam argumentos favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, o que evidencia a complexidade da questão e a necessidade de se discutir o tema nas searas acadêmica, jurisprudencial e sobretudo legislativa.

Palavras-chave: Economia Criativa. Precarização. Subordinação Jurídica. Trabalho Uberizado.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas um fenômeno vem ganhando espaço no Direito do Trabalho e fomentando discussões diversas, principalmente no que tange a proteção conferida ao trabalhador. Trata-se da uberização do trabalho que decorre, especialmente, do grande número de serviços disponibilizados através de aplicativos.

De fato, na medida em que as novas tecnologias ganharam evidência, as relações de trabalho foram sendo impactadas. A utilização de aplicativos para o acesso a transporte particular de pessoas, para entrega de alimentos, dentre outras finalidades, passou a integrar o cotidiano.

Ocorre que embora seja uma prática cada vez mais comum, a utilização de novas tecnologias evidenciam o problema da proteção ao trabalhador e levam a questionar a finalidade

precípua do Direito do Trabalho que, em suas raízes, tem como essencial a tutela do Estado ao trabalhador ante a desigualdade social que se instara entre empregados e detentores de capital.

Por isso, no Brasil a problemática tornou-se mais evidente com a disseminação da Uber, empresa responsável por intermediar o contato entre passageiros e motoristas, através de um aplicativo; e, se em um primeiro momento a temática fomentou debates quanto à possibilidade ou não do serviço particular de transporte de passageiros realizado sem a regulamentação do Estado, a quem compete gerir os serviços públicos, atualmente as discussões voltam-se ao Direito do Trabalho, principalmente à violação de direitos básicos do trabalhador.

Não é demais registrar que quando se fala em Uberização remete-se à primeira empresa que, por meio de aplicativo, por alguns denominado de plataforma, passou a intermediar a relação entre o cliente/consumidor e o prestador de serviços, se valendo do compartilhamento de informações. O modelo apresentado pela Uber, voltada ao transporte de passageiros, alcançou outras searas e serviços congêneres passaram a utilizar de plataformas digitais para disponibilização de seus serviços.

Anote-se, ainda, que tão logo iniciaram as atividades no Brasil, discussões quanto à natureza do serviço prestado e da relação entre a Uber e os motoristas tornou-se uma constante. E aquela sempre defendeu sua postura de intermediário entre o passageiro/cliente e o motorista, prestador de serviços. Logo, afasta qualquer reconhecimento de vínculo empregatício, tanto que denomina os motoristas de parceiros.

Nesse contexto várias ações chegaram ao Judiciário questionando a problemática do vínculo empregatício, centrando-se basicamente na discussão quanto à subordinação dos motoristas à plataforma, culminando em decisões conflitantes, pois ora o Judiciário afasta o vínculo de emprego, ora o reconhece, gerando insegurança jurídica.

Em meio a esse cenário a falta de regulamentação legal compromete a segurança jurídica, além de fomentar, repita-se, um grande número de ações judiciais, que se pautam basicamente na discussão da existência ou não de subordinação do motorista para com a empresa responsável por gerir o aplicativo.

Assim, dar-se-á seguimento ao presente estudo pautando-se no problema de pesquisa: O processo de uberização do trabalho apresenta inúmeras consequências para relações de trabalho. Pensando nisto, questiona-se: o modelo de trabalho baseado na economia criativa, aqui representado pela uberização, representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, que assume responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva?

Desta feita, tem-se como objetivo geral avaliar os ideais de subordinação legal e dependência econômica no contexto do trabalhador da economia criativa, provando a existência de problemas decorrentes da dimensão clássica (fordista) do conceito subordinação jurídica. Já os objetivos específicos elencados são: contextualizar e conceituar subordinação jurídica, compreender o processo de uberização do trabalho na esfera brasileira, e inspecionar os princípios da dignidade humana que estão estabelecidos ao longo da dependência econômica que surge a partir da economia da criatividade, ressaltando a problemática da precarização dos direitos do trabalhador uberizado.

Destarte, a presente pesquisa se vale do método investigativo bibliográfico, num modelo expositivo-discursivo, coletando dados bibliográficos na doutrina, legislação, artigos, jurisprudências, dentre outras fontes que permitam a contextualização do tema e a resposta ao problema de pesquisa, qual seja, a existência (ou não) do vínculo empregatício e os reflexos no mundo do trabalho. No que diz respeito ao método de abordagem classifica-se como dedutiva e, quanto ao método de procedimento, como descritiva.

2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

2.1 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A IMPORTÂNCIA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

O fenômeno da uberização vem ganhando cada vez mais relevo, seja nas discussões afetas ao reconhecimento da liberdade econômica e da livre iniciativa, seja no que tange eventuais direitos trabalhistas, delimitação do presente estudo. Porém, antes de se passar a tal análise, é importante tecer breves considerações acerca dos requisitos configuradores da relação de emprego, em especial a subordinação, objeto do próximo tópico.

A tutela dos trabalhadores é reflexo do modelo capitalista de exploração da mão-de-obra e emergiu na Revolução Francesa e como reflexo da Revolução Industrial, momento em que se tomou consciência da necessária proteção às condições de labor. Logo, reconheceu-se a necessidade de que o estado intervisse para regular as relações de trabalho (DELGADO, 2019).

Nesse sentido também leciona Martins (2021), que ainda complementa ser característica do Direito do Trabalho abarcar diversas formas de labor, principalmente nos últimos anos, já que não mais se restringe à relação tradicional de emprego. E, mesmo em sua origem, lembra

o autor, o trabalho autônomo já era uma realidade, pois nem toda relação de trabalho será, necessariamente, uma relação de emprego.

Em que pesem tais considerações, não se pode ignorar, como lembra Camino (2004), que as normas trabalhistas tendem ainda a se voltar à proteção do vulnerável, que é o empregado, em virtude do desequilíbrio entre empregado e empregador. Porém, para que se caracterize a relação de emprego, são necessários alguns requisitos, pois se de um lado há a figura do trabalhador hipossuficiente, de outro há o empregado que, embora detenha o poder econômico, também assume os riscos da atividade e, por isso, merece também uma proteção.

Por conseguinte, não é toda relação de trabalho, repita-se, que será tutelada pelo Direito do Trabalho e, principalmente, reconhecida como relação empregatícia, que tem como característica uma maior gama de direitos conferidos ao trabalhador, a exemplo da gratificação natalina, férias remuneradas, descanso semanal remunerado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, proteção previdenciária, dentre outros direitos (DELGADO, 2019).

Exatamente por isso, e ainda segundo ensinamentos de Delgado (2019), é que a relação de emprego somente será caracterizada quando presentes os requisitos da pessoalidade, prestação de serviço por pessoa física, habitualidade, onerosidade e subordinação. Por conseguinte já se afasta qualquer relação habitual e desprovida de subordinação, ou seja, a autonomia do trabalhador é requisito que leva ao não reconhecimento dos direitos trabalhistas enquanto empregado.

Há de se ressaltar, contudo, que alguns autores apresentam requisitos outros, para o reconhecimento do vínculo empregatício. Por exemplo, Barros (2016) cita a alteridade, que nada mais é que a assunção dos riscos pelo empregador. Contudo, reconhece como requisitos primordiais a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

O requisito de pessoalidade deve estar presente na relação de emprego, pois além de ser desempenhado por uma pessoa física e natural em um dos polos, a sua função é exercida única e exclusivamente por aquele indivíduo (DELGADO, 2019). Logo, não há o que se falar em substituição do empregado, sob pena de restar descaracterizada a relação de emprego.

O segundo requisito é o da não eventualidade, e consiste no fato de que em uma relação de emprego o vínculo deve ter um caráter continuado em relação ao tempo (BARROS, 2016).

Tem-se, ainda, o requisito da subordinação, que consiste na obrigação de o empregado acatar as determinações de empregador. O requisito em comento demonstra que o empregador é o responsável pela produção, ou seja, aquele que norteia as atividades do empregado (DELGADO, 2019). Ao presente estudo a subordinação interessa em particular e será retomada mais adiante.

No entanto, na prática nem sempre esta dependência ou submissão fica evidente, como visto no capítulo anterior. Esta peculiaridade tem se acentuado nas últimas décadas, haja vista a multiplicidade de novas relações de trabalho que surgiram com o advento do mundo digital, muitas delas escapando às definições clássicas de trabalho e de vínculo empregatício.

Dissertando acerca dos requisitos para a configuração da relação de emprego, Delgado (2019, p. 299) afirma que a existência da onerosidade na relação de emprego possui um caráter econômico, pois é um dos fatores de conexão entre o empregado e o processo produtivo, possibilitando que o trabalho do homem possua uma contraprestação econômica em relação ao empregador, a qual recebe a denominação de salário. Em outras palavras significa dizer que o empregado recebe salário em contrapartida aos serviços prestados ao empregador.

Buscando esclarecer a distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego, Delgado (2019, p. 295) assim pontua:

Relação de Trabalho versus Relação de Emprego - A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como contrato de estágio, etc.).

Não destoia desse entendimento os ensinamentos de Barros (2016, p. 147), para quem existe “relação de trabalho lato sensu que não se confunde com a relação de emprego, considerada relação de trabalho stricto sensu. São elas: o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros”.

Logo, a ausência dos requisitos da pessoalidade, da não eventualidade, da subordinação e da onerosidade impede a relação de emprego, podendo caracterizar, contudo, uma relação de trabalho. Contudo, para melhor compreender essa distinção, importante analisar, ainda que sucintamente, as Teorias que buscam explicar a relação de emprego no ordenamento jurídico pátrio.

Ao presente estudo interessa, em especial, a questão da subordinação. Isso se deve porque o fenômeno da uberização, no que tange o Direito do Trabalho evidencia a importância da subordinação para a caracterização do vínculo de emprego entre a operadora do aplicativo de o motorista.

Em meio a esse cenário tem-se classificações quanto ao tipo de subordinação, sendo a primeira modalidade a econômica. A subordinação do tipo econômica parte do princípio de que

existe uma dependência monetária do empregado para com o empregador, materializada pela presença de uma contraprestação salarial pelo trabalho realizado por aquele. Subentende, portanto, uma assimetria financeira entre o empregado e o empregador. Sob esta ótica, se o empregado depende do salário e quem paga é o empregador, estaria caracterizada uma dependência econômica que o subordina ao empregador.

Como lembra Fraga (2011), este argumento só pode prosperar se caracterizada a absoluta necessidade do empregado em relação àquele salário específico, sem o qual não pode sobreviver.

Nesta senda, Malheiros (2017) critica a aceitação do conceito de subordinação econômica, já que existem trabalhadores que possuem mais de um emprego (e neste caso não seria possível definir de quem o trabalhador dependeria economicamente) além do fato de que existem trabalhadores que não podem ser considerados dependentes economicamente. Na visão da autora, restariam prejudicados aqueles empregados que não dependem economicamente daquela relação de trabalho (ou apenas àquela relação de trabalho específica).

Fraga (2011) aponta a fragilidade do critério em várias situações: no caso de profissionais liberais; trabalhadores em domicílio; pessoas com alto padrão econômico que trabalham apenas para evitar a ociosidade, entre outros. Nestes casos, muito embora não se possa configurar uma subordinação econômica, tal fato não tem o condão de afastar a existência de uma relação empregatícia. Portanto, embora citada nos tribunais pátrios, a modalidade econômica não parece a mais adequada para configurar subordinação nas relações de trabalho.

Doutrinariamente, o ponto de maior relevância a ser considerado para os modelos atuais, em distinção ao modelo clássico, é a dispensa das ordens diretas e da existência de uma relação física com o empregador. Nos meios de exploração do trabalho por plataformas digitais, a obediência a ordens e preceitos empresariais que caracterizava a subordinação clássica foi substituída por meios de controle difusos, realizados impessoalmente por máquinas ou aplicativos. O antigo controlador ou diretor diluiu-se entre uma multidão de usuários e operadores do sistema, bem como algoritmos de computador, o que dificulta até mesmo o enquadramento em formas de subordinação objetiva e estrutural.

Indo de encontro ao objeto deste estudo, um relação de trabalho onde o trabalhador não interage diretamente com uma empresa física, e sim com uma plataforma digital, cabe ressaltar que a doutrina já compreende a prestação de serviço mediada por meios telemáticos como equivalente à prestada em local físico. Nesta situação ocorre uma telessubordinação, ou “subordinação à distância”, que embora se caracterize como uma subordinação atenuada, restringe a autonomia do trabalhador.

Indo de encontro ao objeto deste estudo, um relação de trabalho onde o trabalhador não interage diretamente com uma empresa física, e sim com uma plataforma digital, cabe ressaltar que a doutrina já compreende a prestação de serviço mediada por meios telemáticos como equivalente à prestada em local físico. Nesta situação ocorre uma telessubordinação, ou “subordinação à distância”, que embora se caracterize como uma subordinação atenuada, restringe a autonomia do trabalhador.

Em suma, a caracterização da subordinação é fundamento essencial para estabelecer relação de emprego e, por conseguinte, vínculo empregatício. No caso da plataforma Uber, a doutrina enfrenta alguns desafios, por conta da natureza inovadora e não convencional do serviço prestado.

No entender de Malheiros (2017), o critério da dependência econômica pode ser utilizado não como definidor da subordinação, mas sim como um de seus indícios, servindo em última análise como presunção relativa da existência do vínculo empregatício. Outra forma de constatar a existência de subordinação na relação de trabalho é a chamada subordinação técnica, ou seja, onde o empregado se submete aos ditames técnico-profissionais do empregador, e portanto é subordinado porque depende dos conhecimentos técnicos de seu empregador.

Conforme Fraga (2011), esta visão é pouco aceita na jurisprudência e, assim como a modalidade econômica, também sofre muitas críticas, uma vez que não consegue encontrar substância jurídica que esclareça de modo claro o quanto esta “dependência técnica” torna o empregado efetivamente subordinado ao detentor do suposto conhecimento. Além disso, na atualidade muitos empregados são profissionais de alto nível de especialização, muito qualificados, frequentemente com atributos profissionais que o empregador não possui, portanto tecnicamente independentes.

Cabe também lembrar que várias profissões exigem qualificações específicas, inerentes ao exercício da atividade e que dotam o indivíduo de total independência profissional, com o direito de não aceitar interferência em decisões técnicas (como é o caso dos médicos, engenheiros e outras profissões legalmente regulamentadas). No entanto, nada impede que estes profissionais sejam contratados por um empregador que não exerça a mesma profissão. Ainda, mesmo que o empregador pertença à mesma categoria profissional e possua qualificação superior, estes profissionais possuem total responsabilidade e autonomia por suas decisões.

Assim, é comum que o empregado tenha condições ou capacidade técnica para tomar decisões profissionais sem depender do seu empregador; no entanto tal situação não descaracteriza sua natureza de empregado, caso tenha que seguir determinações do empregador

de outra natureza, como por exemplo, sobre a disciplina e forma de se portar no local de trabalho (MALHEIROS, 2017).

Nesta senda, a categoria técnica se revela de pouca utilidade prática para identificar a subordinação na relação de trabalho. De acordo com Cassar (2015, p. 45), subordinação jurídica é a constatação legal, decorrente do ordenamento jurídico e dos atos contratuais, de que existe uma dependência hierárquica do empregado com o empregador, que se materializa pelo fato de que quando um trabalhador aceita fechar um contrato de trabalho, obriga-se a cumprir todas regras e orientações da prestação de serviços.

Por sua vez, Barros (2016) leciona que a subordinação jurídica encontra sua razão na relação que existe entre trabalho e propriedade, uma vez que esta propriedade atrai a força de trabalho e permite que o titular da propriedade o dirija, portando exercendo sua autoridade sobre o trabalhador. Assim, a subordinação jurídica está diretamente relacionada à existência da alteridade (assunção dos riscos da atividade por parte do empregador), sendo reconhecida como pressuposto inerente à própria existência de um contrato de trabalho.

O conceito de subordinação jurídica, com frequência, sobrepõe-se aos demais entendimentos, por ser diretamente derivado do instrumento contratual do trabalho, portanto resultado de um ato de livre vontade do trabalhador, e onde os poderes diretivos do empregador estão expressos de forma direta. Malheiros (2017, p. 28) considera que a subordinação jurídica deve ser o critério determinante da relação empregatícia, quando demais características se mostram pouco claras. Neste sentido, seria o marco distintivo legal da relação de emprego.

Resta claro, portanto, que para se reconhecer eventual vínculo de emprego entre motorista de aplicativos de transporte particular e a responsável pela plataforma, é imprescindível a comprovação da subordinação jurídica, além, claro, dos demais requisitos, tais como a pessoalidade na prestação de serviços, a habitualidade, a onerosidade e a prestação de serviços por pessoa física.

2.2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESTADO BRASILEIRO: BREVES CONSIDERAÇÕES

O termo “uberização” surgiu em virtude da empresa Uber, plataforma digital que interliga passageiros e motoristas através de um aplicativo. E o modelo hoje alcança outras empresas, também no ramo transporte individual de passageiros, bem como entrega de alimentos, refeições e outros bens. Logo, é um modelo de trabalho que ganhou evidência nos últimos anos, principalmente pelo aumento no número de desempregados no país.

Não é demais ressaltar que desde a chegada da Uber no Brasil diversas questões são discutidas na doutrina e jurisprudência, a exemplo da prestação de serviços de transporte de passageiros, a titularidade do Estado, a necessidade de concessão, dentre outros problemas. Contudo, uma discussão em especial ganhou os Tribunais Trabalhistas e ainda divide opiniões, pois se encontram julgados que reconhecem o vínculo de emprego enquanto outros o afastam.

Antes, porém, de se abordar tal questão, é necessário compreender, ainda que brevemente, o que é o fenômeno da uberização do trabalho no Brasil.

A chamada economia criativa é um dos pouquíssimos setores da economia que vem apresentando uma demanda progressiva, generalizada, ampla e consistente por trabalhadores (FRANCO; FERRAZ, 2019), de, inclusive, inúmeras profissões e expectativas de trabalho. Nesse sentido, diversos governos têm direcionado suas políticas de desenvolvimento econômico, educacional e de urbano e tecnológico para a promoção de inovação na economia empresarial, especialmente como instrumento de política pública para combater o desemprego e criar novas oportunidades de trabalho (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017).

Governos centrais têm oferecido inúmeras linhas de crédito para projetos de incubadoras de empresas inovadoras (as chamadas *startups*), e municípios de grandes cidades de diversos países vêm investindo na promoção de negócios inovadores como política de regeneração urbana de bairros degradados e fomentando a ampliação de oportunidades de emprego. Mas, com todo esse investimento específico, a economia criativa, ao mesmo tempo, parte ferir com instituto jurídico importante da relação de trabalho e, assim, quanto mais contrata trabalhadores, menos o faz por meio da relação de trabalho costumeira, baseada na característica democrática que é estabelecida no direito brasileiro (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017). Esse processo é comumente visto como *uberização* do trabalho.

Nesse horizonte, inspecionar as ideias de subordinação legal e dependência econômica no contexto de quem trabalha em plataformas digitais, principalmente no modelo Uber, mostra-se como um evidente trabalho da área de direito, pois as relações sociais são ditadas por todas as esferas que adentram a esta ciência. Nesse sentido, os problemas decorrentes da dimensão clássica (fordista) do conceito subordinação jurídica, em face da *uberização* do trabalho e das anteriores relações flexíveis são objetos centrais nesta pesquisa, que busca avaliar, não somente sobre a perspectiva do direito, mas social, as falsas evidências de indicadores econômicos e de nível de ocupação no país devido às tecnologias que foram estabelecidas no Brasil a partir das *startups* como a Uber.

Como se percebe em literaturas recorrentes, há massa crescente de trabalhadores cujas condições de trabalho pioraram com a pandemia provocada pelo novo coronavírus, com direitos

anteriormente associados ao contrato de trabalho, expropriados por meio da economia criativa. Trazer as evidências jurídico-legais e doutrinárias, especialmente sobre à luz da subordinação jurídica e sua caracterização da relação de trabalho pode confrontar os meios de trabalho que se baseiam numa economia *fordista* ou *toyotista*. Considerando estas premissas, em frente se apresentam as justificativas desta pesquisa.

Nesse cenário a uberização ganhou evidência. Vale esclarecer que a Uber cadastra motoristas sem treinamento específico, bastando ter suas ferramentas de trabalho: um carro e um celular com acesso à internet. Seus serviços são vendidos a preços mais baixos do que cobrados pelos taxistas, que são obrigados a pagar impostos, ser certificados e cumprir uma série de normas e regulamentos de acordo com a legislação nacional e local específica. Uma vantagem anunciada aos clientes pela Uber é que ela informa com antecedência os dados do automóvel e do motorista, além do valor total da tarifa. Conforme Slee (2015), o Uber não está fazendo campanha apenas contra as empresas de táxi, mas também contra os regulamentos vigentes para táxis. De fato, a uberização extrapolou o transporte individual para atingir outros segmentos do mercado de trabalho e se tornou uma expressão primordial da desregulamentação aguda do trabalho (SLEE, 2015).

Os motoristas não têm contratos, direitos trabalhistas e qualificações específicas para a profissão, além de terem que pagar altos percentuais das tarifas à empresa (até 25% do total). Essas não são as únicas características deste trabalho contemporâneo. Como afirmam Franco e Silva Ferraz (2019), ser trabalhador modelo em um cadastro multitudinário significa, na prática, ser trabalhador autônomo que arca com os riscos e custos do seu trabalho, que determina sua própria jornada de trabalho, que decide a sua dedicação ao trabalho e que também cria tem que estratégias para lidar com a gigantesca concorrência que paira constantemente sobre as suas cabeças dentro de uma mesma organização.

Com ares de modernidade, a “Era Uber” está cada vez mais moldando uma nova forma de comercializar a força de trabalho no setor público e privado. Um exemplo mais marcante foi concebido pelo governo de Ribeirão Preto, cidade de 700 mil habitantes no estado de São Paulo, que desenvolveu um aplicativo para a contratação geral de professores substitutos temporários (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Não obstante, vários são os problemas decorrentes desta nova forma de labor, mormente a inexistência de vínculo empregatício, o que gera insegurança e fomenta debates, como se passa a expor no próximo tópico.

2.3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA DIGNIDADE HUMANA: O NÃO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Com a evolução tecnológica novas formas de trabalho surgiram, dentre elas a relação entre motoristas e plataformas de aplicativo, a exemplo da Uber, que atualmente concorre com inúmeras outras que também tem por finalidade intermediar o motorista e o passageiro.

Ocorre que no Brasil inexistente regulamentação jurídica para a modalidade de serviços em comento, o que fomenta discussões jurídicas diversas, como visto no tópico 3.1, centradas na autorização de realizar transporte particular de pessoas, importando neste ponto aferir os reflexos no Direito do Trabalho. Logo, como bem lembra Franco (2017), a falta de regulamentação jurídica reflete no Direito do Trabalho e fomenta debates quanto à eventual reconhecimento do vínculo empregatício, até mesmo porque inexistem parâmetros para enquadrar esta modalidade de labor, situação que gera insegurança jurídica.

Em meio a esse cenário, e como visto no tópico anterior, a subordinação é elemento imprescindível para a caracterização do vínculo empregatício e, por isso, é o ponto central das discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca da relação entre motorista e plataforma, como apontado por Bezerra e Ohofugi (2019), os quais acrescentam, ainda, ser o ponto central das defesas judiciais apresentadas pela Uber em processos judiciais, pois a plataforma deixa clara a liberdade do motorista em estabelecer sua jornada de labor e escolher se mantém-se ou não conectado, sem que isso implique em represálias pela plataforma.

Não destoaria desse entendimento a lição de Delate (2019), que também entende inexistir qualquer subordinação entre plataforma e motorista, até porque a Uber não exige a disponibilidade do motorista. Tanto é que vários brasileiros tem a referida atividade como uma renda complementar, dada a liberdade de conciliação de horários.

Contudo, autores como Baboin (2017) defendem a possibilidade de se reconhecer uma modalidade de subordinação entre a plataforma e os motoristas. E, para tanto, afirma vislumbrar a subordinação estrutural, na medida em que a Uber é responsável pelas instruções aos motoristas; estabelece restrições, sob pena de banimento; obsta o acordo direto entre motorista de aplicativo e passageiro; veda instalação de câmeras nos veículos, dentre outras medidas. Portanto, restaria caracterizada, na visão do autor, a subordinação objetiva.

Já o argumento suscitado por Baboin (2017) para defender a subordinação estrutural é o fato do valor da corrida ser preestabelecido pela Uber, retirando do motorista qualquer autonomia para estabelecer valores a serem cobrados.

Em sentido contrário leciona Delate (2019), para quem tais normas não são suficientes para caracterizar a subordinação objetiva e o conseqüente vínculo de emprego, pois nada mais é que exigências contratuais, comuns em qualquer negócio jurídico. Cabe ao motorista aceitar ou não, pois mesmo tendo que observar determinadas regras internas, não tem a sua autonomia tolhida.

Também Silva (2017) rechaça a existência de uma subordinação objetiva, já que o motorista nada mais é que um parceiro, não está sobre controle da Uber, não precisa seguir uma rotina, o que, somado ao fato de que a plataforma é gerida por algoritmos, afasta qualquer ingerência da Uber na forma de prestação de serviços a ensejar subordinação.

Leite (2017), por sua vez, defende ser possível, da análise do caso concreto, reconhecer eventualmente a subordinação jurídica dos motoristas para com as plataformas, já que compete à Uber realizar uma entrevista para admitir ou não o parceiro; a empresa estabelece controle de dos dados do motorista, exigindo inclusive referências sobre eventuais processos criminais; determina a rota e valores das corridas, dentre outras questões. Não teria o motorista, na visão do citado autor, autonomia para gerir o trabalho.

Semelhantes são as lições de Neves e Carvalhido (2019), que acrescentam não ser possível aos clientes a escolha do motorista, ficando a cargo da empresa o direcionamento. Logo, para que o motorista aufera renda, deve produzir e estar constantemente conectado.

Vial (2017) rechaça os argumentos acima de forma bastante interessante, pois inexistente subordinação jurídica se não há, de fato, fragilidade do motorista. Ora, exigências para admissão de parcerias são cada vez mais comuns, e a plataforma, por exemplo, quando exige antecedentes criminais, busca assegurar aos passageiros maior tranquilidade. E, se o cliente não tem a possibilidade de escolher aleatoriamente aquele motorista que irá lhe atender, o motorista detém plena autonomia para recusar qualquer corrida, inclusive sendo dispensável que esteja conectado todo o tempo.

Contudo, Delate (2019), que vislumbra a possibilidade de reconhecimento da subordinação jurídica, apresenta a possibilidade de desligamento temporário do motorista como uma forma de punição ao trabalhador, o que é, na visão do citado autor, reflexo da subordinação. E vai além, pois entende que o fato de ser atribuída uma nota ao motorista é uma forma de fomentar ou não sua maior aceitação pelos clientes.

Porém, a subordinação não se limita a punições ou a medidas de qualificação. Afinal, é cada vez mais comum, em virtude das novas tecnologias, a atribuição de notas a empresas, a determinados seguimentos, a livros, enfim, é o serviço prestado que é avaliado, e não a figura do trabalhador.

Também Olenike, Ferraz e Villatore (2018) afastam a possibilidade de se reconhecer vínculo entre trabalhador e plataforma, por entender que inexistem provas de punição a motoristas, salvo quando praticadas condutas que violam as normas contratuais, sendo tal prática comum em qualquer negócio jurídico. Logo, ainda que o motorista opte por ficar dias a fio sem laborar, a plataforma nada fará, pois não há violação às normas da Uber.

Contudo, a divergência persiste, pois autores como Weschenfelder (2019) considera que podem ser verificadas na relação da Uber com seus motoristas aspectos de subordinação jurídica, estrutural e objetiva, pois não vislumbra mera parceria, já que o motorista é o único responsável pela manutenção do veículo, pelas custos com acesso à internet e celular, dentre outros gastos, e recebe percentual ínfimo se comparado ao direcionado à Uber.

A discussão, porém, não se limita à esfera doutrinária, chegando aos tribunais trabalhistas, tanto que o Tribunal Superior do Trabalho,¹ como lembra Valente (2020), negou o reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma e motorista, exatamente ao argumento de que inexistem subordinação, em qualquer modalidade.

Portanto, o Tribunal Superior do Trabalho já firmou entendimento de que inexistem vínculo de emprego entre trabalhador/motorista e provedora de aplicativo, Uber, por não estarem presentes a habitualidade e, principalmente, a subordinação jurídica. Logo, ainda que presentes a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade e onerosidade, a ausência principalmente da subordinação afasta a relação de emprego.

¹ Nesse sentido: “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (BRASIL, 2020).

A questão, porém, está longe de ser pacificada. Como observa Valente (2020), os Tribunais Regionais do Trabalho ainda apresentam decisões contraditórias, e ilustra citando decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,² que reconheceu o vínculo empregatício, entendimento do qual comunga Freitas (2020), que observa a divergência existente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,³ no qual as Turmas divergem quanto à existência do vínculo de emprego.

Assim como ocorre na jurisprudência a doutrina também diverge quanto à existência e vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e plataforma digital. E a discussão também pauta-se no preenchimento dos requisitos elencados nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, da presença da prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Entendendo pela inexistência do vínculo de emprego se posicionam Brito Filho, Silva e Rodrigues (2020). Para os autores, em que pesem os argumentos quanto à necessidade de se interpretar a subordinação de forma mais ampla, afastando o tradicional conceito de subordinação jurídica que norteia as relações de emprego, não há que se falar em qualquer forma de subordinação.

Para os citados autores a relação entre motorista de aplicativo e plataforma digital não apresenta o requisito da subordinação, pois é o motorista capaz de determinar o horário de labor, estabelecer por quanto tempo irá trabalhar, se irá ou não assumir determinada viagem, dentre questões outras, que denotam a clara autonomia que detém (BRITO FILHO; SILVA; RODRIGUES, 2020).

Não bastasse isso, Brito Filho, Silva e Rodrigues (2020) acrescentam que embora a subordinação seja o principal ponto discutido pela jurisprudência, requisitos como a onerosidade também precisam ser questionados, já que a forma de prestação de serviços e

² Nesse sentido: “[...] É possível constatar que a forma de prestação de serviços verificada no caso concreto não segue o roteiro típico das relações subordinadas [...]. Outra questão relevante diz respeito à assunção dos riscos da atividade econômica. Restou incontroversa a responsabilidade do reclamante pela manutenção do seu próprio veículo, abastecimento, despesas com telefone celular e outros. [...] Por isso mesmo, deve ser afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte e não empresa de transporte, propriamente” (MINAS GERAIS, 2018).

³ Nesse sentido: “Vínculo de emprego. Motorista UBER. Subordinação jurídica. A subordinação jurídica é o traço definidor, por excelência, do contrato de trabalho e, havendo a possibilidade de recusa do reclamante em atender a passageiros cadastrados junto à reclamada, fica patente a ausência do mencionado requisito, haja vista que ao empregado não é dado recusar a prestação de serviços para o qual foi contratado, desde que respeitadas as disposições contratuais e legais, motivo pelo qual o vínculo de emprego não deve ser reconhecido. Milita contra o reclamante, ainda, o fato de reter 75% dos valores pagos pelos passageiros, importe que, na verdadeira relação de emprego, inviabilizaria o empreendimento da empregadora” (SÃO PAULO, 2019).

remuneração se aproxima de uma parceria, de um trabalho em colaboração, sendo o motorista livre para se desligar a qualquer momento, sem que isso implique em qualquer punição.

Também Silva (2020) se posiciona contrária ao reconhecimento do vínculo de emprego e ressalta que a análise da jurisprudência pátria evidencia que, no caso concreto, geralmente faltam os requisitos da pessoalidade, pois o motorista pode se fazer substituir por outro, sem que isso descaracterize a relação entre trabalhador e aplicativo, assim como falta a subordinação, pois é lícito ao motorista escolher quando e como deseja laborar.

Em sentido contrário se posicionam Madeira et al. (2018), que defendendo o monitoramento eletrônico exercido pelas plataformas reconhecem a presença de subordinação e, conseqüentemente, do vínculo de emprego. Logo, preconizam que a presença da pessoalidade, pois o trabalho é prestado por pessoa física, a remuneração e a habitualidade, somado à subordinação algorítmica, impõe o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e Uber.

Também Teodoro, Silva e Antonieta (2017) defendem a necessidade de se adequar a análise dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego às novas tecnologias, bem como os novos arranjos de trabalho. E preconizam que há, no caso concreto, a presença de todos os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, inclusive a subordinação, embora não nos moldes tradicionais.

Resta evidente, portanto, que a questão está realmente longe de ser pacificada, até mesmo porque a decisão proferida no âmbito da mais alta Corte trabalhista do país ainda não transitou em julgado, pois está pendente julgamento de embargos de declaração, ficando desde já a sugestão para futuros estudos, acompanhando a evolução jurisprudencial, até que o Estado brasileiro se pronuncie e efetivamente regulamente as atividades exercidas por motoristas de aplicativo, adequando a legislação, não apenas trabalhista, à evolução tecnológica.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, neste artigo, abordar o problema da uberização com ênfase nos reflexos no Direito do Trabalho, no qual a discussão centra-se no reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre plataforma e motorista. Porém, a questão é deveras complexa, até mesmo porque os reflexos não se limitam à esfera juslaboral.

Constatou-se que o Direito do Trabalho surgiu exatamente para proporcionar ao trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho, a tutela dos direitos fundamentais. Contudo, para se reconhecer o vínculo de emprego é imprescindível a presença de alguns

requisitos, a saber, pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, com habitualidade e onerosidade e, ainda, mediante subordinação.

Como demonstrou-se, não tem prosperado a tentativa de admitir a existência de subordinação na relação entre a Uber e os motoristas, e a posição predominante nos tribunais trabalhistas é de negar provimento a esta hipótese, inclusive observando-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, não há, nos Tribunais Regionais do Trabalho, entendimento consolidado, sendo comum inclusive divergência entre Turmas, a exemplo do que ocorre no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Não obstante a divergência mencionada, sobressai a percepção de que a natureza do negócio praticado pela Uber ainda não é bem compreendida pelo Direito Trabalhista. Do ponto de vista econômico, o modelo da Uber é indiscutivelmente bem sucedido. Não se vislumbra, ao menos no Brasil, um recuo ou revisão do modelo.

Porém, na seara trabalhista a questão ainda fomenta debates e não há, por parte de alguns, aceitação quanto à autonomia e parceria preconizada entre motorista e plataforma. A jurisprudência brasileira ainda parece aferrar-se ao modelo tradicional, onde a prestação de serviços era realizada apenas sob as ordens diretas do empregador, modelo do qual surgiu o conceito tradicional de subordinação jurídica.

No entanto, também na doutrina e jurisprudência, inclusive na mais alta Corte Trabalhista, há entendimento de que a Uber e congêneres representam maior autonomia aos trabalhadores e, por isso, lhes falta subordinação, para caracterizar a relação de emprego. Inclusive é possível que o motorista se vincule a mais de uma plataforma.

Porém, para maior segurança jurídica é inegável a necessidade de regulamentação jurídica do fenômeno, sob pena de persistirem debates e divergências serem consolidadas, pois há entendimentos no sentido de que se trata de modalidade de labor precário, que não confere efetiva autonomia ao motorista e que, por isso, deve ser tutelado pelo Direito do trabalho.

Destarte, não se pode ignorar que a tecnologia reflete sobremaneira nas relações de labor e, por isso, o Direito deve acompanhar a evolução tecnológica. Há de se buscar, portanto, em um processo legislativo, com ampla discussão e participação da sociedade civil, uma regulamentação jurídica para o fenômeno da uberização, alcançando a tutela trabalhista e buscando conciliar o desenvolvimento econômico aos direitos mínimos do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob Demanda: O Caso Uber. **Revista LTr**, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 332-346, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BEZERRA, Ana Letícia Costa Rodrigues; OHOFUGI, Nathália Guimarães. A Atuação do Uber no Brasil à Luz dos Direitos Constitucionais Trabalhistas. **REDUNB**, Brasília, v. 16, p. 279-284, 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso de Revista nº 10001238920175020038**, Relator Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, publ. 07 fev. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681>. Acesso em: 20 out. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; SILVA, Poliana Ferreira da; RODRIGUES, Sofia Pereira Récio. Ausência de Vínculo Empregatício nos Contratos com a Empresa Uber: Uma Análise Fático-Normativa do Acórdão Número: 1000123.89. 2017.5. 02.0038. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 12, p. 98390-98405, 2020.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

DELATE, Raiza Moreira. A Dignidade do Trabalhador e as Novas Formas de Exploração do Trabalho Humano: A relação Uber x Motorista. **Revista Eletrônica OAB/RJ**, v 09, 2017. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRADELATE.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

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

FRAGA, Cristiano. Subordinação Estrutural: um novo paradigma para as relações de Emprego. **Revista Eletrônica TRT 4ª Região**, nº 126, 2011, disponível em: https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista_Eletronica/2011/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20n.%20126_2011.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

FRANCO, Angela Barbosa. A prestação de serviços de carona pagas e suas implicações na vida do trabalhador vinculado à UBER. In: DIAS, Jefferson Aparecido; MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho; GOMES, Maria Irene da Silva Ferreira. **Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II**. Florianópolis: CONPEDI, 2017.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR [online]**, v. 17, n. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2022.

FREITAS, Hyndara. Discussão na Justiça do Trabalho sobre vínculo de motoristas de aplicativos está longe de terminar. **Jota**, 2020. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/discussao-na-justica-do-trabalho-sobre-vinculo-de-motoristas-de-aplicativos-esta-longo-de-terminar-04032020. Acesso em: 20 out. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

MADEIRA, Laercio Aparecido et al. Vínculo empregatício entre a empresa UBER e seus motoristas. **Anais do Fórum de Iniciação Científica Do UNIFUNEC**, v. 9, n. 9, 2018.

MALHEIROS, Maria Clara Leoney. **O Caso Uber: os Desafios para o Direito do Trabalho Frente a Uma Nova Forma de Subordinação**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 00106456620195030016 MG**, Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 22/10/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/10/2021. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1307220099/recurso-ordinario-trabalhista-ro-106456620195030016-mg-0010645-6620195030016>. Acesso em: 20 out. 2022.

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**. Ubá, v. 4, p. 42-52, 2019.

OLENIKE, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. A Análise da Possibilidade do Vínculo Empregatício entre os Motoristas Cadastrados e a Empresa Uber. **RJLB**, Lisboa, v. 4, n. 5, p. 927-979, 2018.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001160-73.2018.5.02.0473**, Relator Desembargador Adalberto Martins, Oitava Turma, publ. 21 out. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10011607320185020473>. Acesso em: 20 out. 2022.

SILVA, Leandro Estrela da. **A Constitucionalidade da Uber: um estudo multidisciplinar no Ordenamento Jurídico**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

SILVA, Pedro Henrique Isaac. O mundo do trabalho e a pandemia de Covid-19: um olhar sobre o setor informal. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 66-70, 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Cláudia D.'Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017.

VALENTE, Fernanda. Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista. **Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em: 20 out. 2022.

VIAL, Thiago Diniz. O Status Jurídico do Trabalhador Vinculado à Uber e a Atuação da Justiça do Trabalho. Percurso – **Anais do VII CONBRADEC**, Curitiba, v. 01, n. 20, p. 233-239, 2017.