

A RELAÇÃO TRABALHISTA ENTRE A EMPRESA UBER E OS MOTORISTAS QUE ATUAM POR MEIO DO APLICATIVO: UMA ANÁLISE DAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS

Gabriel Borges¹

Izabel Cristina Urani De Oliveira²

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar de que forma a relação entre os motoristas por aplicativo e a empresa Uber vem sendo reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro atual, demonstrar seus aspectos históricos e embrionários, e analisar a relação uber-motorista e o fenômeno da uberização. Foi utilizado como método de pesquisa a revisão bibliográfica que visa obter o delineamento da pesquisa através de doutrina e livros, bem como documental pela busca de dados jurisprudenciais na legislação brasileira. Por fim, concluiu-se que a relação uber-motorista não possui legislação específica que disponha sobre o tema, contudo, os direitos do motorista de exercer sua atividade é prevista pela lei nº 12.587 de janeiro de 2012 que estabelece o transporte remunerado privado de passageiros além da existência de projetos de lei em andamento que discutem os direitos presentes nesta relação, e nesse cenário fruto dos avanços tecnológicos se vislumbra o surgimento de uma nova modalidade de trabalho.

Palavras-chave: Uber; uberização; motorista de aplicativo; implicações jurídicas

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço da tecnologia surgem diversas plataformas que proporcionam novas possibilidades de prestação de serviço, um exemplo são os aplicativos que visam à praticidade e rapidez seja para pedir um meio de locomoção ou para pedir uma refeição e com eles novos vínculos empregatícios surgiram sendo uma dessas inovações a plataforma Uber que atua no ramo de transporte de pessoas.

Neste contexto este trabalho pretende analisar a relação trabalhista entre a empresa Uber e os motoristas que atuam por meio do aplicativo: uma análise das implicações jurídicas e sociais

¹ Acadêmico do Curso de Direito do CEULP/ULBRA. E-mail:gabrielborgesgb2009@gmail.com

² Professora do Curso de Direito da Ulbra/Palmas. E-mail:izabel.oliveira@ulbra.br

no Brasil, através da análise dos papéis que cada um dos indivíduos envolvidos nesta relação desempenha no exercício de suas atividades e assim exemplificar esta relação apontando os aspectos característicos seja de uma relação de emprego ou uma relação de trabalho. Dessa forma para melhor entendimento se buscará o amparo na revisão de literatura, bem como a CLT vigente, e na análise doutrinária afim de buscar os princípios que norteiam o direito do trabalho na legislatura brasileira, além dos direitos fundamentais presentes na constituição federal do Brasil.

As decisões judiciais refletem um cenário multifacetado, no qual diferentes juízes interpretam a natureza da relação entre a Uber e os motoristas. Essa diversidade de interpretações contribui para a complexidade do debate sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício nesse contexto específico. Ao analisar as decisões, torna-se evidente a dificuldade em aplicar uma classificação uniforme à Uber em relação aos seus colaboradores. Algumas decisões podem apontar para uma visão mais alinhada com a autonomia e flexibilidade dos motoristas, enquanto outras destacam elementos que poderiam sustentar a caracterização de uma relação de emprego.

Nesse sentido, a partir dessas constatações o presente artigo tem como objetivo, analisar de que forma a relação entre os motoristas por aplicativo e a empresa Uber vem sendo reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro atual, demonstrar seus aspectos históricos e embrionários, e analisar a relação uber-motorista e o fenômeno da uberização. Para atingir os objetivos propostos primeiro discorreu-se sobre a relação trabalhista pátria, conceitos e características, os princípios orientadores do direito do trabalho e as abrangências das relações de trabalho. Num segundo momento, foi feita uma análise do fenômeno da uberização e os impactos das tecnologias disruptivas no direito do trabalho. Por fim, foi discorrido como a relação dos motoristas de aplicativo e a empresa Uber é conhecida no ordenamento jurídico brasileiro. Destaca-se que no delineamento da pesquisa foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica por ter sido realizada em doutrina e livros, bem como documental pela busca de dados jurisprudenciais na legislação brasileira.

2 RELAÇÃO TRABALHISTA PÁTRIA, CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

O Direito do Trabalho é um campo jurídico que tem evoluído ao longo dos anos, trazendo consigo uma rica bagagem histórica que reflete sua complexidade. Sua evolução é uma resposta à necessidade de regulamentar as relações de trabalho e proteger os interesses dos trabalhadores diante das mudanças que ocorreram ao longo do tempo. Isso frequentemente

envolve a intervenção governamental para equilibrar as relações entre empregados e empregadores (Xavier, 2011).

Na análise da evolução do Direito do Trabalho, é notável uma conexão direta entre os avanços tecnológicos e a subsequente necessidade de legislação trabalhista (Knihš, 2021). Um exemplo marcante desse relacionamento é o período da Revolução Industrial, que representou uma fase de transformações significativas no ambiente de trabalho. Esse período se caracterizou por longas jornadas laborais, baixos salários e a exploração de homens, mulheres e crianças. Embora tenha impulsionado o aumento da produção, o crescimento econômico e a introdução de inovações tecnológicas, a Revolução Industrial também gerou desequilíbrios significativos no âmbito social e econômico (Knihš, 2021).

Durante a Revolução Industrial, as fábricas emergentes introduziram condições de trabalho precárias, resultando em jornadas extenuantes e remuneração inadequada para os trabalhadores. Essa exploração de mão de obra, que incluía crianças em muitos casos, levou a uma crescente conscientização sobre a necessidade de regulamentar as relações de trabalho. Foi nesse contexto que surgiram as primeiras leis trabalhistas, visando proteger os direitos dos trabalhadores, estabelecer limites na jornada de trabalho e proibir o trabalho infantil. (Mota, 2022).

Neste sentido, a relação entre os avanços tecnológicos e o Direito do Trabalho é evidente ao longo da história, à medida que a complexidade das relações de trabalho se adapta às mudanças na economia e na sociedade. A Revolução Industrial representa um marco importante nessa evolução, destacando a importância da legislação trabalhista na proteção dos direitos dos trabalhadores em face das transformações tecnológicas e econômicas (Cesar, 2017).

Nessa bagagem histórica complexa podemos mencionar a Revolução Francesa que embora não tenha originado diretamente os direitos trabalhistas ela contribuiu para a promoção de ideais de igualdade e justiça que influenciaram indiretamente os séculos seguintes. Após realizar um corte temporal de um pouco mais de meio século pode-se mencionar três eventos histórico antes do efetivo início das regulamentações trabalhistas no Brasil, dentre eles está a Constituição Mexicana de 1917 que foi pioneira ao abordar o Direito do Trabalho, estabelecendo regulamentações como por exemplo sobre a jornada de trabalho, salário mínimo entre outros direitos sociais (Benatto, 2022).

Como também a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) fundada em 1919 com o objetivo de promover padrões de trabalho justos além de condições de trabalho dignas, segurança no emprego e oportunidades de trabalho, dedicando-se para desenvolver normas e diretrizes internacionais do trabalho, intermediando o diálogo social e a cooperação

entre governos, empregadores e sindicatos para abordar questões trabalhistas para todas as pessoas em todo o mundo (Prazeres, 2018). E por último a Carta *del Lavoro* de 1927, na Itália, que influenciou servindo como modelo para a CLT no Brasil (Knihs, 2021).

Assim como em muitas partes do mundo, o Direito do Trabalho no Brasil também teve sua origem em resposta às transformações sociais e econômicas que marcaram o início do século XX, como por exemplo o fordismo que trouxe consigo a produção em massa e consigo a redução do tempo de produção com custos mínimos (Silva, 2020).

No contexto brasileiro, destacando sua relação com a crescente industrialização e as demandas dos trabalhadores a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, no Governo de Getúlio Vargas, representou um avanço histórico no campo do Direito do Trabalho pois sistematizou uma série de regulamentações laborais existentes e estabeleceu padrões abrangentes para proteger os direitos dos trabalhadores o que serviu como base juntamente com as regulamentações que surgiram posteriormente até culminar na promulgação da Constituição de 1988 que trouxe consigo novos conceitos tais como direitos sociais temas intrinsecamente ligados pela busca de uma sociedade mais justa, igualitária e com melhores condições de vida e trabalho para todos (Glasenapp, 2020).

2.1 RELAÇÃO LABORAL

A relação de trabalho é um conceito abrangente e multifacetado que engloba diversas interações entre indivíduos e empregadores, abarcando uma ampla gama de contextos laborais, desde o emprego formal até modalidades menos convencionais, como trabalho autônomo e prestação de serviços como freelancer (Mota, 2023).

O campo do Direito do Trabalho fornece uma definição precisa da relação de trabalho como qualquer vínculo jurídico no qual um indivíduo se compromete a fornecer serviços em benefício de outra parte. Além disso, ele define a relação de emprego como aquela em que uma pessoa, seja ela física ou jurídica, recebe serviços por meio de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, quando se trata de uma pessoa física. Para que uma relação seja considerada uma relação de emprego, todos esses critérios precisam ser cumpridos; a falta de qualquer um deles resulta na não classificação como uma relação de emprego (Xavier, 2011).

A legislação trabalhista brasileira aborda as definições e características de empregado e empregador na CLT, nos artigos 2º e 3º. O empregador é definido como qualquer empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, remunera e supervisiona pessoalmente a prestação de serviços. O empregado, por sua vez, é toda pessoa

física que oferece serviços de forma não ocasional a um empregador, estando sob sua dependência e recebendo um salário como contrapartida (Brasil, 2023).

Nas linhas mestras de Martins (2021) a relação de trabalho é o gênero, que pode compreender uma variedade de arranjos profissionais como por exemplo o trabalho autônomo, eventual e avulso. Essa relação existe todas as vezes que um tomador de serviço contrata um prestador de serviço (Alcântara, 2020) já a relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.

Para se enquadrar em uma atividade em que tenha entre os indivíduos uma relação de emprego há a necessidade de cumprir alguns requisitos como a onerosidade que se caracteriza quando o trabalhador recebe uma compensação pelo serviço prestado, geralmente sob a forma de remuneração financeira, que pode incluir salário, comissões ou outras formas de pagamento (Mota, 2022). A subordinação pautada na dependência social, econômica e jurídica, a relação de emprego se estabelece com o empregado subordinado ao empregador, este detentor do poder de supervisão e aplicação de sanções (Knihs, 2021).

Além da pessoalidade no qual se caracteriza pela prestação de serviços de forma pessoal, além do trabalhador não pode ser substituído por outra pessoa sem o consentimento do empregador (Glasenapp, 2020). A Pessoa Física que por sua vez é caracterizada pela obrigatoriedade de se ter um vínculo com uma pessoa física e não por duas pessoas jurídicas (Knihs, 2021). A não eventualidade ou habitualidade em que a relação de emprego pressupõe uma continuidade na prestação de serviços, ou seja, regular e contínua ao longo do tempo (Glasenapp, 2020).

Desse modo, Delgado (2017) traz a relação de trabalho como sendo uma definição mais ampla e sua abrangência se estica a todo exercício laboral em que o obreiro mediante remuneração pratica determinada atividade. No que tange a relação de emprego há de se dizer que se trata do gênero da espécie relação de trabalho uma vez que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, e isso se dá pelos requisitos necessários pra tal enquadramento do vínculo empregatício.

2.1.1 Princípios orientadores do direito do trabalho.

Os princípios do Direito do Trabalho desempenham papel fundamental e são as bases na busca pelo equilíbrio entre os empregadores e empregados com o objetivo de assegurar

condições justas e dignas de trabalho (Prazeres, 2018). Ao longo do tempo, esses princípios vêm evoluído e um dos fatores que levam a isso são as mudanças na sociedade e na economia, devido a necessidade de adaptação para as novas realidades laborais. À medida que se enfrenta desafios contemporâneos, como a automação e a globalização, surgem novas formas trabalhistas entre elas aquelas estabelecidas mediante aplicativos. (Cezar, 2017)

Sendo estes a representação dos fundamentos éticos e legais que servem como norte para as relações laborais pautando as diretrizes essenciais que buscam garantir condições justas e equitativas para os trabalhadores. Entre os principais princípios destacam-se o Princípio da Proteção que estabelece que as leis e regulamentos trabalhistas devem favorecer a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores, reconhecendo sua posição frequentemente mais vulnerável na relação de emprego (Benatto, 2022).

O Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos no qual os direitos trabalhistas essenciais não podem ser renunciados ou negociados de forma a prejudicar os interesses do trabalhador (Prazeres, 2018). O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego que preconiza que a demissão de um trabalhador deve ser justificada por motivos legítimos, além de promover a continuidade da relação de emprego, proporcionando estabilidade aos trabalhadores (Alcântara, 2023). Princípio da Primazia da Realidade que determina, em caso de conflito entre o que está formalmente estabelecido em um contrato e a realidade das condições de trabalho, prevalecerá a realidade (Benatto, 2022).

Além do Princípio da Igualdade no qual proíbe a discriminação injusta com base em características como gênero, raça, religião, idade, orientação sexual, entre outras, garantindo tratamento igualitário no local de trabalho. O Princípio da Boa-fé que exige que as partes envolvidas nas relações de trabalho ajam com honestidade, transparência e lealdade em suas negociações e cumprimento de obrigações (Leite, 2014) e não menos importante o Princípio da Irredutibilidade Salarial que impede a redução unilateral do salário pelo empregador, exceto em situações excepcionais previstas em lei (Glasenapp, 2020).

Em última análise, os princípios do Direito do Trabalho desempenham um papel crucial na busca por equidade nas relações laborais, proporcionando diretrizes éticas e legais. À medida que a sociedade e a economia evoluem, tais princípios servem como norte para enfrentar os desafios contemporâneos, como o surgimento de formas laborais baseadas em aplicativos e/ou plataformas. Destacam-se princípios fundamentais, como a Proteção, Irrenunciabilidade de Direitos, Continuidade da Relação de Emprego, Primazia da Realidade, Igualdade, Boa-fé e Irredutibilidade Salarial, que norteiam a justiça e equidade no ambiente de trabalho, garantindo a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores diante das transformações do mundo do trabalho.

Esses princípios promovem um contexto no qual os trabalhadores são tratados com dignidade e respeito, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e harmoniosa.

2.2 A ABRANGÊNCIAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A evolução do mercado de trabalho nas últimas décadas tem resultado em uma diversidade bastante perceptível de tipos de relação de trabalho. Enquanto, no passado, a relação de trabalho estava ligada ao emprego formal com contratos tradicionais/costumeiros, hoje em dia, esse ambiente laboral é muito mais heterogêneo. Desde o emprego formal até arranjos menos tradicionais, como trabalhos autônomos, freelancers e contratações temporárias, a relação de trabalho assume várias formas. Essa multiplicidade é refletida diretamente pelas mudanças sociais, tecnológicas e econômicas, bem como as crescentes demandas por flexibilidade e autonomia impactando nas vidas dos trabalhadores e na dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo (Abílio, 2020).

Entre as atividades laborais que não se configuram como vínculo empregatício, baseado na relação de emprego, e sim como relação de trabalho, podemos mencionar o Trabalhador Autônomo como sendo alguém que trabalha de forma independente e não é contratado por um empregador específico. Ele tem controle sobre sua agenda e como trabalha. Os trabalhadores independentes têm a liberdade de fixar preços e determinar as condições de trabalho. Ao mesmo tempo que desfruta de flexibilidade, você também assume responsabilidades financeiras e administrativas (Knihs, 2021).

O trabalho eventual como sendo aquele que presta serviço em caráter esporádico, sem habitualidade, por um determinado período (Benatto, 2022). O voluntário caracterizado pela falta de remuneração no qual ocorrerá a prestação do serviço sem a contraprestação, ou seja, não gerando vínculo empregatício (Knihs, 2021). O trabalhador avulso que não mantém um emprego fixo, mas é recrutado para trabalhos temporários ou ocasionais por intermédio de órgãos ou sindicatos de classe característico de uma relação jurídica trilateral. Este possui uma flexibilidade na escolha de quando e onde trabalhar, para uma ou mais empresas, podendo ser classificados como trabalhadores portuários e não portuários (Benatto, 2022).

Além do estagiário que embora possa reunir as características de uma atividade laboral com vínculo empregatício, esta não se configura devido a finalidade educativa (Mota,2022) e o servidor público estatutário que devido ao seu regime jurídico específico que reflete a natureza do serviço público não possuem vínculo empregatício mantendo uma relação de trabalho com o Estado (Mota,2022).

No contexto das diversas formas de relação de trabalho, pode se observar vários modelos que caracterizam as dinâmicas trabalhistas atuais. No entanto, é importante destacar que diversos fenômenos contemporâneos, notadamente as inovações tecnológicas, estão revolucionando as abordagens convencionais do trabalho e da prestação de serviços. A crescente inserção do mundo digital e a flexibilidade no cenário laboral vem motivando debates acalorados sobre regulamentações, proteção social e o futuro das relações trabalhistas. À medida que novos paradigmas surgem, nos deparamos com uma transformação profunda nas formas de trabalho, e isso traz consigo implicações significativas para trabalhadores, empresas e a sociedade em sua totalidade.

3 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Em uma primeira análise, as recentes inovações tecnológicas têm provocado mudanças significativas na forma como as atividades laborais são organizadas e as relações estruturadas na sociedade do século XXI. Há uma notável virtualização nos fenômenos do cotidiano e nas interações sociais, refletindo-se também na maneira como as atividades empresariais são organizadas, especialmente por meio das chamadas empresas plataformas, impactando diretamente os métodos de trabalho nas plataformas digitais (Oliveira, 2020).

No que concerne à Uberização, pode-se entender que é um fenômeno oriundo da era digital que impacta diretamente nas relações de trabalho. Por meio de plataformas e aplicativos, trabalhadores independentes oferecem sua mão de obra de forma flexível, que vem desafiando os modelos tradicionais de trabalho (Abilio, 2019). Embora ofereça benefícios, como autonomia e flexibilidade, também traz à tona questões sobre segurança no trabalho e proteção social. À medida que a uberização se torna mais popular, surge a necessidade de regulamentações mais adequadas a esse novo paradigma de trabalho, visando garantir direitos essenciais aos trabalhadores nesse cenário em constante evolução. (Cezar, 2017)

Este fenômeno se baseia em tecnologia e a utilização de plataformas digitais para conectar prestadores de serviço a clientes flexibilizando essa interação através da utilização de várias ferramentas dentre os diversos setores da economia nos quais podem ser mencionados no setor de hospedagem como o Airbnb que permite que pessoas aluguem suas propriedades para viajantes, oferecendo uma alternativa à hospedagem tradicional. No setor relacionado aos cuidados de saúde e bem-estar como plataformas de telemedicina, como Dr. Teladoc (2023), que conectam pacientes a médicos para consultas remotas.

Serviços de Cuidados com animais de estimação no qual usam aplicativos, como Dog Hero, que conectam cuidadores de animais a donos de animais de estimação que precisam de serviços como passeios e hospedagem. Nos setores voltados para serviços de limpeza e manutenção no qual plataformas como GetNinjas que conectam prestadores de serviços de limpeza, reparos e manutenção a clientes (GetNinjas, 2023). Além do setor de transporte no qual plataformas como Uber e 99 conectam motoristas a passageiros que precisam de transporte particular. (Uber, 2023)

A utilização de plataformas digitais juntamente com os aplicativos digitais forma uma característica central desse fenômeno, abrangendo áreas que vão desde hospedagem e cuidados com animais de estimação até telemedicina e serviços de limpeza. Os aplicativos digitais abastecidas pelas informações obtidas dos próprios clientes e dos prestadores de serviço no qual gerenciadas por algoritmos e operacionado pelas plataformas digitais transformam os smartphones, celulares e computadores em ferramentas de trabalho surgindo assim novas formas de relacionamento profissional (Rocha, Meireles, 2023).

Dessa forma, a ligação está formada entre o cliente e o prestador de serviço no qual o trabalho desenvolvido através de um aplicativo que disponibiliza o trabalhador para quem quer seja, interligando-o concomitantemente com a empresa e o cliente, independentemente onde quer que cada um deles estejam localizados. (Rocha, Meireles, 2023).

3.1 IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS NO DIREITO DO TRABALHO

Tecnologias disruptivas são aquelas que causam mudanças significativas no meio em que foram inseridas (Serrano, Baldanza, 2017), no contexto do direito do trabalho essas inovações tecnológicas podem impactar na forma como as atividades laborais são realizadas, podendo afetar as relações de trabalho, as leis trabalhistas e os direitos dos trabalhadores.

Essas inovações podem abranger uma diversidade de áreas, como automação, inteligência artificial, teletrabalho e o que notadamente teve um crescimento amplo como as plataformas de economia compartilhada. Mais precisamente destacam se nesse cenário das plataformas as empresas Uber e Airbnb que trazem uma nova configuração na organização dos mercados (Trindade, 2020).

Neste sentido, a economia compartilhada presentes nessas plataformas embora não seja uma definição no qual exista um consenso e podendo ser chamada de outras formas, pode ser traduzida como sendo o meio de suporte para a troca de bens e serviços de modo geral, através da oferta de capital e mão de obra de forma descentralizada que desencadeia uma percepção

imprecisa das fronteiras entre o pessoal e profissional, o emprego pleno e o casual, entre a relação de trabalho com ou sem dependência (Sundararajan, 2019).

De tal maneira, os impactos das tecnologias disruptivas no Direito do trabalho pode ser observada nas questões relacionadas à regulamentação do trabalho levando em consideração que as atividades desenvolvidas passam a ser controladas por plataformas digitais (Figueiras, Antunes, 2020), a jornada de trabalho passa por um processo de flexibilização, e o processo de informalização trazido pelo fenômeno da uberização obscurece a própria definição de trabalho informal (Abílio, 2020) forçando as leis trabalhistas a se adaptarem para garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho em um cenário em constante evolução.

3.1.1 Aspectos introdutórios acerca da empresa Uber

A Uber é uma empresa que opera em cerca de 65 países ao redor do mundo, sendo uma empresa autointitulada como de tecnologia que foi fundada em 2009, seguramente se destacou por introduzir uma inovação disruptiva no setor de transporte. A empresa atua através de uma plataforma digital, no qual ocorre a conexão entre motoristas e passageiros que precisam de serviços de transporte particular ou compartilhado. (Uber, 2023)

Através do aplicativo da Uber, os passageiros podem ser transportados de um ponto a outro, essas viagens são feitas por motoristas que usam seus próprios veículos para atender a essas solicitações. O modelo de negócios da Uber é frequentemente categorizado como "economia compartilhada" ou "economia de plataforma", onde a tecnologia desempenha um papel central na conexão de oferta e demanda (Sundararajan, 2019).

De tal maneira, a Uber por ter expandido seus serviços para centenas de cidades ao redor do mundo vem gerado uma série de debates e desafios em relação à regulamentação devido questões trabalhistas, concorrência com os serviços semelhantes de transporte e direitos dos motoristas (Abílio, 2020).

Além dos serviços de transporte, a Uber também expandiu seus negócios para áreas como entrega de alimentos (Uber Eats) e frete, ampliando sua presença no mercado de serviços sob demanda. A empresa vem sendo um importante ator e influente no cenário global da economia de plataforma e da tecnologia disruptiva (Uber, 2023).

3.1.2 A relações da empresa Uber com os motoristas

Para utilização do aplicativo Uber como motorista é necessário estar habilitado seguindo os seguintes requisitos como possuir CNH com a observação Exerce Atividade Remunerada (EAR), possuir Veículo de acordo com os requisitos de sua cidade e conseguir Aprovação na checagem de apontamentos criminais a partir do envio do seu documento feito isso basta apresentar Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida com a observação "EAR", Certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) e documentos específicos de acordo com a legislação de cada cidade (caso exigido) dessa forma em até 7 dias o indivíduo está habilitado para dirigir pelo aplicativo Uber (Uber, 2023).

Neste sentido, Araujo (2020), traz que a economia da procura consiste em atividades baseadas na utilização de plataformas de Internet, que permitem a seleção imediata entre um utilizador que solicita um produto ou serviço e uma pessoa que fornece bens, competências e tempo com um intermediário.

A empresa Uber se comporta como um ente que liga os motoristas com o passageiro e tem sua atividade denominada como transporte remunerado privado individual de passageiros regulada pela lei 13640/2018. Neste sentido leciona Stefano (2016), que a implementação de funções tradicionais como transporte e limpeza e formas de trabalho administrativo é feita por meio de aplicativos gerenciados pela empresa, o que também rompe os padrões de qualidade de serviço e as configurações mínimas relacionadas à seleção e gestão da força de trabalho.

Embora não se tenha majoritariamente o entendimento sobre a relação trabalhista do motorista do aplicativo Uber e a empresa Uber os tribunais vêm tomando decisões ora favorável a relação de emprego ora desfavorável a relação de trabalho em relação a casos específicos como por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, reconheceu em 2019 a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 10/06/2016 a 02/02/2017 (TRT3, 2023).

Para se enquadrar em uma atividade em que tenha entre os indivíduos uma relação de emprego há a necessidade de cumprir alguns requisitos como alteridade, onerosidade, subordinação, pessoalidade, Pessoa Física e não eventualidade caso contrário apenas se trata de uma relação de trabalho que segundo Delgado (2017) uma relação de trabalho incluiria, portanto, uma relação empresarial, trabalho ocasional e outras formas de contrato de trabalho tais como estágios e portanto, traduz-se este gênero no qual todas as formas de contratos de trabalho existentes são adequadas no mundo jurídico atual.

Nesse sentido, para exercer atividade de motorista pela empresa Uber é necessário ser uma pessoa física uma vez que quem desempenha a atividade é o próprio contratante do serviço, logo o motorista passa a estar vinculado a empresa através do cumprimento de um dos requisitos

que se faz necessário para que seu cadastro seja liberado para exercer atividade de transporte de pessoas que é a apresentação da carteira de motorista, trazendo para esta relação a pessoalidade uma vez que nenhuma outra pessoa poderá trabalhar em seu lugar (Brasil, 1943).

Outra característica que pode ser analisada nesta relação é a da onerosidade uma vez que a empresa Uber (2023) cobra uma taxa diretamente do serviço prestado pelo motorista, no entanto pode ser entendida como uma taxa por utilizar a plataforma e o que se pode notar é que como o meio de transporte utilizado para o desenvolvimento da atividade é de propriedade do motorista logo os encargos e despesas ficam sob responsabilidade do motorista.

O art. 2º da CLT adita que o empregador poderia ser a empresa individual ou coletiva, que, assumiria os riscos da atividade econômica e que dirigiria e admitiria mediante salário a prestação pessoal de serviço (Brasil, 2023) no que desrespeito a assumir os riscos da atividade econômica entende-se como alteridade o que é quase imperceptível devido o motorista estar encarregado de assumir os riscos diretos por exercer sua atividade, o que poderia se dizer que estaria balanceada pelo fato de receber os “lucros” de tal exercício, embora possa se observar que em determinado lugares esses “lucros” são tão baixo que não chegam nem ao salário mínimo como aponta um estudo do Center for New York City Affair comissionado pelo próprio órgão norte-americano, 85% dos motoristas de aplicativos de Nova York ganham menos de 15 dólares por hora, o salário mínimo local (Gusmão, 2018).

Desse modo, pode se observar que as responsabilidades da Uber para com seus motoristas podem variar de acordo com a legislação e regulamentação em vigor em cada país ou região e sendo uma área em constante evolução, com litígios em andamento em várias partes do mundo.

4 LEGISLAÇÃO E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA RELAÇÃO UBER-MOTORISTA

O Brasil entre a sua gama de leis existente existe a popularmente lei conhecida como lei da mobilidade urbana, sendo esta a lei 12.587/2012, que estabelece diretrizes fundamentais para o planejamento e execução de políticas de mobilidade urbana no país. Seu principal propósito é garantir o direito à mobilidade de maneira segura, sustentável e eficiente, integrando diversos modos de transporte (Silva, 2013).

A legislação comporta princípios essenciais, incluindo acessibilidade universal, equidade no acesso aos serviços de transporte, eficiência, sustentabilidade ambiental e a

promoção do uso prioritário de modos de transporte não motorizados, além de estabelecer diretrizes claras para a priorização do transporte público coletivo, a integração eficiente entre os diferentes modos de transporte, assim como a obrigatoriedade dos municípios com mais de 20 mil habitantes elaborarem planos de mobilidade urbana (Brasil, 2023).

Neste contexto ao analisar a implementação prática da Lei da Mobilidade Urbana, é possível identificar os serviços de transporte por aplicativo como complementares ao sistema de transporte público, oferecendo opções adicionais para a população se locomover de maneira eficiente assim como previsto na lei 13.640 de 26 de março de 2018 que altera o artigo 4º da lei nº 12.587 de janeiro de 2012, trazendo a previsão do transporte remunerado privado de passageiros em seu inciso X (Brasil, 2023).

Do mesmo modo a lei versa sobre as condições para que o motorista esteja autorizado a prestar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros como por exemplo possuir carteira nacional de habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada, esteja conduzindo veículo que atenda aos requisitos de idade e das características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal, que possua o certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) regularizado além de apresentar certidão negativa de antecedentes criminais (Brasil, 2023).

Além disso existem projetos de lei que tem por objetivo regulamentar a relação trabalhista existente entre os motoristas por aplicativo e as respectivas empresas como por exemplo o projeto de lei nº 1471/2022 que pretende prever o estabelecimento de valor mínimo a ser repassado ao motorista pelo fornecedor do aplicativo ou plataforma de comunicação em rede de modo que se constitua superior ao valor horário do salário mínimo vigente (Câmara dos Deputados, 2023).

Neste contexto podemos observar nas decisões jurisdicionais o não reconhecimento de vínculo trabalhista entre os motoristas por aplicativo e a empresa Uber como por exemplo na decisão do Tribunal Superior do Trabalho no processo AIRR - 11196-70.2021.5.18.0012 em que o reclamante pede o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento de verbas trabalhistas e rescisórias pelo período em que trabalhou como motorista pela empresa Uber no qual o referido tribunal através da 4ª Turma e relatoria de Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgamento em 10/10/2023, manteve a sentença que julgou improcedente o pedido de declaração do vínculo de emprego entre as partes (TST, 2023).

Além disso, Costa (2020) em sua análise jurisprudencial da relação empregatícia de motoristas de uber nos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região trouxe que sessenta e sete processos foram sentenciados como improcedentes na

primeira instância, ou seja, não houve reconhecimento do vínculo empregatício e neste sentido vem sendo proferidas as decisões que embora algumas tenham sido proposto recurso.

Neste mesmo sentido o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região no processo nº 1001579-85.2022.5.02.0204 em que o reclamante pede o reconhecimento da relação de emprego, entretanto o referido tribunal indeferiu o pedido uma vez que a relação não caracterizava o vínculo empregatício visto que a jurisprudência do C. TST também caminha na mesma direção (TRT2, 2023).

4.1 NOVA FORMA DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL POR APLICATIVOS

O constante avanço da tecnologia influencia e transforma a realidade dos espaços físicos e virtuais, nos quais as pessoas em seu cotidiano passam a ter ao seu alcance a oportunidade de receber e prestar um determinado tipo de serviço de maneira mais dinâmica. Neste sentido, algumas plataformas revolucionaram de maneira a concepção e o arranjo das formas de trabalho, o que demonstrou a flexibilidade e auto capacidade de adaptação da estrutura econômica (Oliveira, 2019).

Desse modo, alinhado com a cultura do compartilhamento os novos modelos de negócios resultam da busca constante por reestruturação, visando reduzir custos na produção de bens e serviços. A otimização de recursos proporciona às empresas vantagens competitivas no mercado. Essa dinâmica reflete a adaptação das atividades laborais frente as demandas contemporâneas, impulsionando a eficiência empresarial (Gaia, 2018).

Diante das implicações jurídicas e sociais que surgem da relação entre os motoristas de aplicativo e a empresa Uber pode se observar que do ponto de vista jurídico, a questão fundamental gira em torno da determinação do vínculo empregatício, impactando diretamente os direitos trabalhistas e as responsabilidades legais (Costa, 2022). A definição do status de empregado ou não empregado é crucial para estabelecer diversos parâmetros como salário mínimo, horas extras e benefícios (Brasil, 2023). Além disso, questões sobre responsabilidade civil e criminal em casos de acidentes durante as viagens o que pode se entender como importante diante da análise legal de um caso concreto.

Do mesmo modo no âmbito social, a relação entre motoristas e a Uber é percebida em termos de condições de trabalho e impacto econômico local. Embora a flexibilidade proporcionada pela plataforma Uber seja considerada uma vantagem, ela também pode resultar em condições de trabalho precárias dependendo do ponto de vista. O impacto econômico pode ser observado no aumento da concorrência no ambiente de transporte urbano. Além disso, a

presença da Uber (2023) pode influenciar o acesso ao emprego, o que vem sendo observado no aumento do número de motoristas. Essas implicações, tanto jurídicas quanto sociais, evidenciam a complexidade e a importância de uma análise abrangente dessa dinâmica para compreender completamente os impactos da economia de plataforma no cenário contemporâneo (Costa, 2022).

Neste sentido, pode se observar uma variedade de organizações empresariais que atuam por meio de aplicativo nas mais variadas áreas, uma delas assim como a Uber, é mundialmente conhecida como AirBnB (2023) que permite que as pessoas listem, descubram e reservem acomodações em diversos destinos ao redor do mundo, abrangendo desde quartos individuais até residências completas através de uma plataforma online.

A relação entre os motoristas de aplicativo, como os que atuam como parceiros da Uber, e a empresa é peculiar, marcada por uma interdependência. A Uber fornece uma plataforma digital que conecta motoristas a passageiros, oferecendo serviços como um aplicativo online, sistema de GPS e a interligação entre motoristas e clientes Uber (2023), ou seja, fornece um serviço online que para se ter acesso é necessário se cadastrar e cumprir com certos requisitos além de ser cobrado uma taxa dos motoristas.

Essa interdependência se manifesta na relação simbiótica entre as partes, ou seja, depende reciprocamente (Klein, 2015). Os motoristas dependem da Uber para acessar clientes, utilizar a tecnologia de geolocalização, e otimizar suas rotas por meio das sugestões de rotas do sistema de GPS oferecido pela plataforma. Por sua vez, a Uber depende dos motoristas para a execução direta do serviço, sendo a peça-chave na entrega da experiência ao usuário (Uber, 2023).

A flexibilidade é uma característica perceptível desse modelo de trabalho. Os motoristas têm a autonomia de determinar seus horários de trabalho, escolher quando e por quanto tempo desejam disponibilizar seus serviços na plataforma (Abílio, 2020). Essa flexibilidade é um atrativo significativo para muitos motoristas, proporcionando-lhes a oportunidade de conciliar a atividade com outras obrigações, interesses pessoais ou até mesmo com outro serviço tido como principal fonte de renda.

No entanto, a questão do reconhecimento do vínculo empregatício permanece um ponto de conflito. Apesar da interdependência nas operações diárias, decisões judiciais têm, na maioria dos casos, negado esse reconhecimento. A discussão gira em torno da natureza da relação: se é uma parceria autônoma ou se deveria ser classificada como emprego formal.

Os projetos de lei em discussão, como o exemplo do projeto nº 1471/2022, refletem a busca por uma regulamentação que equilibre essa interdependência, garantindo direitos

mínimos aos motoristas sem comprometer a flexibilidade que caracteriza esse modelo de trabalho (Abílio, 2020). Em última análise, a relação entre os motoristas de aplicativo e a Uber exemplifica um cenário dinâmico, onde a interdependência e a autonomia coexistem, criando desafios e oportunidades únicas no âmbito do trabalho contemporâneo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se verificar que as decisões judiciais em sua grande maioria não reconhecem o vínculo de emprego entre os motoristas por aplicativo e a empresa Uber, tendo em vista a não caracterização dos requisitos da relação de emprego. Atualmente não há legislação federal específica que aborde especificamente a relação entre os motoristas por aplicativo e as empresas como por exemplo a Uber, no entanto há projetos de lei em tramitação que versam sobre esta relação dispendo sobre direitos que em tese existiriam e não estariam sendo observados.

Em análise ao direito comparado, aponta-se forte semelhança da atividade de motorista de aplicativo com o trabalho autônomo, embora devido as características presentes neste modelo laboral, se vislumbra uma certa interdependência, podendo até sugerir uma subcategoria do trabalho autônomo como sendo o trabalho autônomo interdependente, ou seja, o meio termo entre o trabalho dito como formal e o tradicional autônomo.

Neste sentido, a empresa Uber seria responsável pelo fornecimento da plataforma com todos os serviços disponibilizados e o motorista desempenharia a atividade fim assumindo o risco da profissão, ademais, é possível notar que a relação uber-motorista proporciona ao trabalhador a flexibilidade no exercício de suas atividades como motorista, um aspecto que não apenas beneficia o trabalhador, mas também contribui para aprimorar sua qualidade de vida. Essa compreensão não se restringe apenas aos agentes econômicos envolvidos. A República Federativa do Brasil, em seu caráter constitutivo, carrega a obrigação, conforme o art. 1º, IV, Constituição Federal de preservar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, considerados indispensáveis para alcançar seus objetivos fundamentais, conforme o art. 3º da Constituição Federal (Brasil, 2023)

No contexto da intermediação de mão de obra por meio de aplicativos, a flexibilidade oferecida aos trabalhadores é uma condição gerada pela plataforma em decorrência de suas atividades econômicas. Isso se evidencia ao permitir que os trabalhadores tenham a autonomia de programar suas jornadas de trabalho individualmente. Nesse sentido, não há motivos para considerar essa flexibilidade, acessível aos trabalhadores, como um problema ou obstáculo

intransponível à efetividade das normas jurídicas protetivas. Pelo contrário, a flexibilidade pode ser vista como um elemento que se alinha com os princípios constitucionais, promovendo uma abordagem mais dinâmica e adaptável às nuances do mercado de trabalho contemporâneo.

Por fim, foi possível detectar que apesar da omissão legislativa quanto a pacificação sobre a relação uber-motorista, os direitos do motorista são resguardados pelo Código Civil quando se tratar de responsabilidade civil da empresa Uber e, também pela lei 12.587/2012, que estabelece as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ALCÂNTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. Curitiba: Intersaberes, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 16 out. 2023.

ALCÂNTARA, Silvano Alves. **Relações trabalhistas**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 23 nov. 2023.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2019. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 28 set. 2023.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **TRABALHO NA ERA DA ECONOMIA SOB DEMANDA: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de micro tarefas**. Rev. do Trib. Reg. Trab.10ª R. Brasília, v. 24, n. 2, p. 172-978, jul./dez. 2020.

BENATTO, Pedro Henrique Abreu. **Direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL, **Projeto de lei nº 1471 de 2022**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2325768>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.587**, de 03 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-11196-70.2021.5.18.0012**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ccaf4f6025c8d60dbae5098f5ac7f19>. Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. Belo Horizonte, 17 de julho de 2019. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região**. Processo: 1001579-85.2022.5.02.0204; Data: 21-11-2023; Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 4 - 18ª Turma; Relator(a): DONIZETE VIEIRA DA SILVA. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº TST-RO-2019-0081194**. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/bancoDadosAcordaos/Doc/16819740.html>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2023.

CARVALHO, Jorge Morais. **O contrato de transporte em veículo descaracterizado** (Uber, Cafify, Taxify). Revista de Direito Comercial, v. 28, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CEZAR, Frederico Gonçalves. **O Uber e a proteção do trabalhador em face da automação**. Constituição, Empresa e Mercado, 2017.

COSTA, Felipe Araujo et al. **O Fenômeno da uberização das relações de trabalho: análise jurisprudencial da relação empregatícia de motoristas de uber nos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região**. 2020.

COSTA, Cristian Fabian Soledade; DE SOUZA DUARTE, Icaro. **A relação de emprego dos motoristas de aplicativos, a luz da jurisprudência**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 8, n. 5, p. 2691-2713, 2022.

DA SILVA¹, Renan Durval Aparecido. **A nova cidade brasileira? Oportunidades e desafios da Lei 12.587/2012 que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana**. 2013.

DE ALMEIDA, Victor Hugo. **Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e consequências sociojurídicos** Murilo Martins.

DIAS, Maria. **Aplicativo de diarista e serviços gerais: veja lista com melhores apps**. TechTudo. Brasil. 14 de jul de 201. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/listas/2019/07/aplicativo-de-diarista-e-servicos-gerais-veja-lista-com-melhores-apps.ghtml>. Acesso em: 23 nov 2023.

FELIPE, Victor. **Uber: Como surgiu o aplicativo que se tornou uma das empresas mais valiosas do mundo**. Codificar.com.br, 30 jun. 2021. Disponível em: <https://codificar.com.br/uber/>. Acesso em: 23 de nov de 2023.

GAIA, Fausto Siqueira et al. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER"**. 2018.

GLASENAPP, Ricardo Bernd (org.). **Direito trabalhista e previdenciário**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 16 out. 2023.

GUSMÃO, Gustavo. Motoristas de Uber terão "salário mínimo" em Nova York. **Exame**, São Paulo, 5 de dez de 2018. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/motoristas-de-uber-terao-salario-minimo-em-nova-york/>. Acesso em: 23 de nov de 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito Do Trabalho E Economia De Compartilhamento: Apontamentos Iniciais**. In: KIRA, Beatriz (Org.). Economias do compartilhamento e o direito. Curitiba: Juruá, 2017.

KLEIN, Cristina. **Dicionário da língua portuguesa**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2015. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 22 nov. 2023.

KNHIS, Karla. **As relações de trabalho**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 16 out. 2023.

LOURENÇO, Júlia Costa. **Uberização Do Trabalho Como Forma de Retomada do Neoliberalismo em Crise**. Trabalho de Conclusão de Curso - Fundação Getúlio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2019.

MOTA, Vinicius. **Direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 09 out. 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; DE ASSIS, Anne Karolline Barbosa. **Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica**. REI-Revista Estudos Institucionais, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019.

PARAÍSO, Lavínia Maria Louzado et al. **Os direitos laborais dos motoristas da UBER no mundo: jurisprudência comparada**. 2021. Disponível em <http://hdl.handle.net/prefix/4448>.

PEREIRA, Marcela dos Santos. **A Uberização e seu impacto nas relações de trabalho**. 2022.

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2018. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 16 out. 2023.

PRETTI, P. G. **Manual de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ícone, 2014. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 09 out. 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 1. ed. Belo Horizonte: Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 05 nov. 2023.

SANTOS, Leandro Henrique dos et al. **Uberização: flexibilização e precarização do trabalho de motoristas de aplicativos**. 2019.

SILVA, Ildeane de Oliveira Amorim. **O caso Uber: motoristas empregados ou trabalhadores autônomos?-uma análise jurisprudencial acerca da relação constituída**. 2020. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/22169?locale=pt_BR. Acesso em: 15 nov. 2023.

SOLIMANI, Carlos Henrique; SIMÃO FILHO, Adalberto. **As tecnologias disruptivas: os impactos no direito coletivo e individual do trabalho**. In: Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania. 2017.

SOUTO MAIOR SERRANO, Paulo Henrique, Francisco Baldanza Renata . **TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS: O CASO DO UBER**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração [en línea]. 2017, 11(5), 37-48[fecha de Consulta 6 de Noviembre de 2023]. ISSN. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441753779011>

STEFANO, Valerio de. The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 21 nov. 2023.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Senac, 2019.

TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. **Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação**. RJLB, Ano, v. 6, p. 1977-2013, 2020.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado. **Manual de direito do trabalho**. Verbo, 2011.