

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: uma pesquisa bibliográfica sobre a precarização das relações laborais

Paula Vilela Nogueira¹

Luciano Borges Muniz²

RESUMO

Este artigo objetiva abordar a nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho, conhecida como “uberização”. Discorre sobre a sistemática da empresa Uber, a qual é pioneira dessa modalidade laboral e se destaca pela informalidade e flexibilidade. Expõe os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, bem como averigua a presença destes na relação entre a mencionada plataforma digital e os motoristas. Analisa a jurisprudência no mundo e examina a tendência da regulamentação ou não do labor realizado via aplicativo. Verifica, à luz das garantias fundamentais e dos direitos sociais, a sujeição destes trabalhadores à precarização das condições laborais.

Palavras-chave: Direitos laborais. Precarização. Proteção ao trabalhador. Regulamentação. Uberização.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo vislumbra discorrer a respeito da “uberização” laboral, seus desdobramentos, além de analisar a sua atual incidência. Também almeja analisar as problemáticas dessa nova modalidade de trabalho, principalmente no que tange à precarização laboral. Nesse sentido, a pesquisa terá como enfoque discorrer sobre a ausência de garantias trabalhistas, a inobservância da dignidade humana e até mesmo analisar a jurisprudência comparada dentro do referido assunto; bem como compreender e destacar os posicionamentos do Poder Judiciário do Brasil dentro da relação uberizada.

¹ Pós-graduanda em Direito do Trabalho pela Faculdade Famart. E-mail: paula.nvilela@gmail.com.

² Professor orientador do estudo e do artigo. Professor dos cursos de Graduação e de Pós-Graduação lato sensu da Faculdade Famart – Itáúna-MG.

As inovações tecnológicas estão cada vez mais presentes no dia a dia do ser humano, e não há como falar na atual economia mundial sem abordar as alterações trazidas pela era digital, da qual emergiu, principalmente, um novo sistema laboral. Vale pontuar que, nesse novo conceito de trabalho, conhecido e conceituado como “uberização”, restam ausentes as características estabelecidas na estrutura tradicional de labor, já que o indivíduo é recrutado, remunerado e controlado de uma maneira distinta.

É importante salientar que, em que pese esse modo de trabalho trazer praticidade, muito se discute sobre o cenário de precarização das funções laborais. Nesse sentido, ressalta-se que a escolha do tema “Uberização do trabalho: A precarização das relações laborais” foi movida por motivos de âmbito social, já que, apesar de complexo e recente, lida com a supressão de direitos e garantias de indivíduos; por motivos de cunho pessoal, pelo interesse em entender mais sobre a modernização dos vínculos que se estabelecem no âmbito do direito do trabalho e pelos motivos de âmbito acadêmico, ao envolver ramos de grande importância no curso de Direito.

A exploração do referido assunto se justifica diante do silêncio e omissão jurídica e legislativa a respeito da flexibilização do labor no Brasil, principalmente ao partir da premissa de que, embora exista uma Constituição social positivada, a privação de direitos trabalhistas está enraizada no país.

O presente estudo se fraciona em três capítulos, sendo que o primeiro abordará o funcionamento da plataforma Uber e a sua influência perante o sistema de trabalho contemporâneo; o segundo tratará sobre os elementos que caracterizam a relação de emprego no Brasil e irá compará-los com o trabalho desempenhado pelo motorista de plataforma digital, visando analisar sobre a existência ou não de vínculo laboral, o que será melhor discutido com a abordagem das decisões dos tribunais nacionais e internacionais sobre o assunto, a qual será trazida no capítulo três.

Em relação a abordagem do problema, a pesquisa será qualitativa, vez que se pretende realizar um aprofundamento conceitual e estrutural do fenômeno da uberização por meio da pesquisa bibliográfica, além de analisar seus impactos na sociedade e no direito laboral.

Por fim, vale pontuar que o método da abordagem será dedutivo, vez que se pretende realizar um aprofundamento acerca do tema através da análise de notícias que o abordam, bem como de artigos científicos, dos posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários.

2 A PLATAFORMA UBER E A SUA INFLUÊNCIA NO LABOR CONTEMPORÂNEO

Considerada como uma das pioneiras na propagação da prestação de serviço público no âmbito do transporte privado urbano, a empresa Uber é fruto da globalização e da tecnologia que vislumbra, cada vez mais, aproximar mercados e viabilizar a interação entre os usuários, além de incentivar o consumo compartilhado de bens e de serviços pelos indivíduos e organizações.

Conforme extraído do sítio eletrônico da empresa, esta chegou ao Brasil no ano de 2014, com a proposta de conectar clientes aos prestadores de serviços (Equipe Uber, 2021). O objetivo principal da plataforma é desburocratizar serviços de entrega para os usuários cadastrados e facilitar a mobilidade dos indivíduos. Ademais, ainda de acordo com as informações disponibilizadas nessa fonte, observa-se que seu funcionamento se dá com o cadastro dos chamados “motoristas parceiros”, os quais prestam o serviço de transporte privado aos clientes, sendo remunerados para tal.

Em que pese ser indiscutível o sucesso mundial da plataforma, a empresa enfrenta questionamentos acerca das questões consumeristas, econômicas, tributárias e, principalmente, sobre a sua regulamentação. Uma das situações mais discutidas no Brasil estava atrelada ao fato de o transporte público individual ser fornecido apenas pelos taxistas, sendo questionada, nesse ponto, a sua legalidade no país.

Nesse contexto turbulento, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar o RE nº 1.054.110, decidiu que a proibição dessa atividade seria inconstitucional, já que haveria a violação dos princípios da concorrência e da livre iniciativa. Dessa forma, restou declarada a legalidade, em âmbito nacional, das atividades da Uber e dos motoristas nela cadastrados.

É importante ressaltar que essa inovação no modelo tradicional de corridas influenciou trabalhadores que possuíam um labor regularizado a se desligarem dessas atividades, já que esse novo sistema introduzido pelas plataformas se pauta na possibilidade de ganho de renda mensal maior do que a fornecida pela via convencional, além de se destacar pela autonomia e liberdade de trabalho. A constituição de renda extra também fez com que muitas pessoas optassem por laborar informalmente como *free-lancer*.

Essas promessas, de fato, atraíram muitas pessoas, já que, atualmente, há 1 milhão de motoristas cadastrados na plataforma, conforme dados extraídos do site da empresa Uber (Equipe Uber, 2021). Surge, então, a necessidade de compreender os mecanismos de

funcionamento do aplicativo, o qual é tendência mundial e deu origem ao termo “uberização”, cujo conceito gira em torno dos pressupostos da economia compartilhada.

2.1 Mecanismos de funcionamento do aplicativo

No que tange à prestação dos seus serviços, o aplicativo funciona a partir do estabelecimento de uma conexão entre os motoristas/prestadores do serviço e dos clientes, através da geolocalização das partes. Realizado o rastreamento do dispositivo por meio de conexão remota, o algoritmo do Uber faz o cálculo de tempo e distância do itinerário, momento em que resta estimada a tarifa a ser paga pelo usuário.

Vale pontuar que os motoristas são selecionados depois de realizada fiscalização no veículo e na carteira de habilitação, e após a análise do histórico social da pessoa, a fim de preservar a segurança dos passageiros e do próprio serviço. Quanto aos usuários, há apenas a necessidade de efetuar cadastro na plataforma, no qual são solicitados dados pessoais e dados do meio de pagamento escolhido.

Eventualmente os motoristas ganham gratificações por horas de trabalho, assim como os clientes usufruem de promoções pela solicitação frequente de corridas. No entanto, no que diz respeito à forma de pagamento ao trabalhador, considera-se que se trata de um mecanismo indireto de controle, já que para lucrar mais no aplicativo, há necessidade de trabalhar numa jornada mais extensa, pois são remunerados de acordo com a quantia de percursos realizados.

Ademais, ainda quanto à remuneração e de acordo com Moda (2019, p.3), “[...] cerca de 25% fica para a empresa e os outros 75% são do motorista, não sendo remunerados momentos em que o motorista está com o aplicativo ligado sem transportar passageiros”. Nessa mesma ótica, Moda (2019, p.4) pontua que “[...] Não é realizada mais nenhuma forma de remuneração para esses profissionais, seja por meio de bonificações ou auxílio em caso de acidentes”.

Conclui-se que os valores recebidos pelos motoristas são variáveis, já que não há base fixa nestes salários. Essa questão está diretamente atrelada à flexibilização do trabalho. O indivíduo que atua como motorista passou a administrar seu tempo de labor, de modo a intensificá-lo conforme a necessidade, já que há a falsa sensação de autonomia, pautada no

fato de que este é, muitas vezes, considerado um empreendedor. É o próprio trabalhador que escolhe os dias que liga o aplicativo, por exemplo.

Diante desse cenário, resta quase impossível identificar os mecanismos de gerenciamento da plataforma. Ressalta-se que não há uma pessoa responsável por dar ordens e fiscalizar o labor dos prestadores desse serviço, dado que tais questões são estabelecidas pelo próprio *software* e algoritmos. Ademais, várias situações são determinadas de forma prévia pela plataforma digital, razão pela qual resta evidenciado um desequilíbrio na negociação entre as partes.

Salienta-se, por fim, que a empresa Uber surgiu com a ideia de viabilizar um complemento de renda para os motoristas parceiros, através de uma plataforma que une oferta e demanda do serviço de viagens entre pessoas físicas, e não com a premissa de ser vista como empregadora num sistema clássico e regida pela legislação local.

3 A RELAÇÃO DE EMPREGO, SEUS REQUISITOS E O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHADOR DE APLICATIVO

Ao adentrar no contexto das relações laborais, torna-se necessário abordar um dos princípios mais importantes sobre o assunto, que é o da primazia da realidade. Tal princípio consiste na noção de que numa relação de trabalho, o que realmente importa são os fatos que ocorrem e não a aparência formal da situação. Dessa forma, ao trazer tal conceito para a presente discussão, apesar de no trabalho informal não haver o reconhecimento do vínculo de emprego, percebe-se que os motoristas parceiros da Uber laboram em condições similares ao trabalhador comum, o qual possui vínculo regularizado pela CLT.

Os elementos essenciais para que uma atividade seja considerada como uma relação de emprego encontram-se dispostos no art. 3º da CLT “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Brasil, 1943). No entanto, para que a relação de emprego seja reconhecida, também há a necessidade da existência concomitante de um empregador, o qual se encontra conceituado no art. 2º da CLT: “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. (Brasil, 1943).

Em suma, além de haver um empregador, a atividade deve conter subordinação, onerosidade, pessoalidade e a não eventualidade. A onerosidade caracteriza-se pela

contraprestação ao trabalho realizado, ou seja, é a figura jurídica que destaca a inevitabilidade de o labor ser remunerado.

A pessoalidade consiste no caráter personalíssimo da prestação do serviço, sendo o contrato de trabalho infungível. Nas palavras de Júnior:

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

A não eventualidade, por sua vez, se refere à ideia de que a relação de emprego deverá ser contínua. É importante destacar que, para Miessa e Correia (2021, p.124): “[...] a não eventualidade na prestação de serviços não se confunde com o trabalho realizado diariamente”.

Em síntese, a habitualidade é o labor realizado com certa frequência, não havendo a necessidade de ser diário.

Por fim, a subordinação é o elemento mais relevante na análise das relações de emprego, principalmente no contexto do labor contemporâneo. Trata-se da sujeição do empregado às instruções fornecidas pelo empregador no âmbito laboral.

Conforme leciona o doutrinador Delgado (2019), a subordinação possui três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Para o autor, a subordinação clássica deriva-se da relação contratual de trabalho e é caracterizada pelo fato de o trabalhador concordar e acolher o poder exercido pela direção empresarial, principalmente em relação ao modo de realização do labor.

No que tange à subordinação objetiva, verifica-se que “[...] é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício””. (Delgado, 2019, p.352). Por fim, ainda em observância aos conceitos elaborados pelo renomado jurista, a subordinação estrutural é descrita como aquela que insere o trabalhador na dinâmica de estrutura e organização do tomador de serviços, ainda que não receba diretamente as ordens deste.

Ao analisar tais definições à luz do trabalho prestado pelos motoristas das plataformas, observa-se que a onerosidade se encontra presente, vez que a atividade fim da empresa é realizada por tais trabalhadores em troca de receber a remuneração.

Quanto ao requisito da personalidade, verifica-se a sua existência desde o momento da inscrição na plataforma Uber, já que para a sua conclusão é necessário o cadastro direto dos motoristas, por meio do qual são fornecidos dados pessoais e do veículo, bem como fotos de perfil do condutor e imagens do automóvel. É válido pontuar que esse mecanismo serve para impedir que usuários ou veículos façam viagens pelo aplicativo sem o conhecimento da empresa, fato que reforça o caráter *intuitu personae* da prestação desse serviço.

Em relação ao elemento da não eventualidade, os autores Martins e Almeida explicam que deve ser analisada caso a caso, uma vez que a empresa não estabelece horário fixo de labor, podendo os motoristas, inclusive, desempenharem outras atividades. (Martins e Almeida, 2017).

Todavia, no âmbito prático, apesar de discutível a presença de tal elemento nessa forma contemporânea de labor, prevalece a noção de que há necessidade da análise do caso concreto, já que “[...] sequer há necessidade, para sua configuração, do labor diário para o empregador.” (Baboin, 2017, p. 339).

Por fim, quanto à subordinação, percebe-se que esta ganha uma nova roupagem no âmbito dos serviços tecnológicos, já que os comandos são realizados de forma diferente dos demais.

Embora o conceito clássico seja insuficiente para caracterizá-la no contexto dos serviços prestados via aplicativo, a situação se encaixa no conceito da subordinação estrutural, já que os motoristas-parceiros, apesar de não estarem obrigados a uma jornada, devem sempre observar códigos de conduta específicos e políticas de controle de qualidade da empresa, sob pena de serem removidos permanentemente da plataforma.

Na prática, inclusive, é possível perceber a presença da subordinação supramencionada em algumas circunstâncias vivenciadas pelos motoristas, como por exemplo, a necessidade de manter uma boa avaliação para manter-se conectado à plataforma, bem como a ausência de autonomia para determinar o valor da viagem, o qual é estipulado pela própria empresa.

Nesse contexto e diante da análise realizada, observa-se a necessidade de resguardo legal para tais indivíduos. Em síntese, apesar de a Uber alegar que a relação entre ela e os motoristas cadastrados são de parceria, inclusive denominando-os como motoristas-parceiros, é a plataforma que define os valores das corridas, que recebe os pagamentos feitos pelos usuários e cobra dos indivíduos a manutenção de padrões por ela estabelecidos.

4 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO NA RELAÇÃO ENTRE A PLATAFORMA UBER E OS MOTORISTAS A ELA VINCULADOS

Ao analisar essa nova modalidade de labor, observa-se que assim como o Brasil, diversos outros países discutem sobre a existência ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores de aplicativo, principalmente ante a ausência de legislação que os ampare e pela quantidade de demandas trabalhistas que são ajuizadas por tais motoristas.

Na França, no ano de 2020, foi reconhecida pela *Cour de Cassation* – órgão de cúpula da Justiça Comum Francesa-, a existência do vínculo de emprego na relação entre a empresa Uber e um de seus motoristas. Vale pontuar que a decisão trouxe vários fundamentos para corroborar o entendimento, e apenas reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, principalmente no que tange à existência de subordinação entre as partes. (Conjur, 2020).

No Reino Unido, após um longo embate que se iniciou no ano de 2016, restou reconhecido pela Suprema Corte Britânica a existência de vínculo empregatício entre os motoristas do País e a Uber no ano de 2021. Diante desse cenário, a Uber foi compelida a reconhecer os direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, os quais atualmente fazem jus às férias remuneradas, aposentadoria, salário mínimo e outras garantias. (Conjur, 2021).

Nos Estados Unidos da América, cada Estado possui sua própria constituição, legislação e autonomia legislativa, conseqüentemente entendimentos divergentes sobre a relação entre a empresa e os trabalhadores da Uber.

Na Califórnia, em agosto de 2019, foi retificada lei que obrigava as empresas *online* de transporte a caracterizar seus motoristas como funcionários, assegurando-lhes as garantias trabalhistas. No entanto, na iminência da interrupção das atividades da plataforma no Estado, foi realizada consulta ao povo, via referendo denominado “Proposta 22”, na qual restou decidido pela maioria dos eleitores da Califórnia que os motoristas devem ser classificados como trabalhadores independentes, sem o oferecimento de garantias trabalhistas (Globo, 2020). Atualmente, tal situação é a que prevalece.

No Japão, não se discute o vínculo, sendo aplicada a tese de que os motoristas que laboram nas plataformas digitais aceitam a condição de *freelancers*. Nesse sentido, não há

garantia de direitos laborais, sendo ressaltado que se trata apenas de um contrato civil. Vale pontuar que embora não tenha nenhuma discussão, as empresas garantem seguro acidente aos trabalhadores. (Brasil de fato, 2021).

Por fim, no Brasil, o tema ainda é controverso. Alguns dos TRT's que reconheceram a relação de emprego evidenciaram a existência dos requisitos previstos na CLT, principalmente a subordinação do motorista perante a empresa Uber. As Turmas 4^a e 5^a dos TST, no entanto, não reconheceram o vínculo ao fundamento de que resta inexistente a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuem autonomia para ativar o aplicativo na hora que desejarem, não são selecionados via entrevista de emprego, dentre outros. Ressalta-se que, apesar de se tratar de decisão de Corte Superior do Trabalho, não possui aplicação vinculante, conseqüentemente permite aos juízes de primeiro e segundo grau decidir de forma diversa.

Embora até pouco tempo as decisões no Brasil tenham revelado uma tendência à negação do vínculo entre o motorista e a plataforma Uber, com dois votos favoráveis, a 3^a Turma do TST, ainda em dezembro de 2021, formou maioria pelo reconhecimento da existência da relação de emprego dos labutadores do aplicativo (Brasil de fato, 2021). Ressalta-se que em abril de 2022, a referida Turma reconheceu o vínculo, já que para a maioria do colegiado, estavam presentes, no caso em discussão, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação.

É importante mencionar que em relação ao elemento fático-jurídico constitutivo mais polêmico, que é a subordinação, o Ministro Maurício Godinho Delgado considerou que a “subordinação algorítmica”, conhecida também como monitoramento tecnológico, é superior quando comparada com situações trabalhistas tradicionais (Conjur, 2022).

Trata-se de um importante precedente, o qual demonstra o início de uma significativa movimentação em prol de assegurar os direitos e garantias trabalhistas nesse setor que, hoje, é considerado labor informal.

5 CONCLUSÃO

É notável a modernização das atividades laborais no mundo, principalmente as derivadas da denominada “*gig economy*”, ou seja, economia do compartilhamento. Esse novo sistema de trabalho se tornou o meio de sustento de muitos indivíduos prejudicados com o desemprego, fato que desencadeou o fenômeno da “uberização”. É válido pontuar que uma

das consequências da “uberização” é a precarização das condições de trabalho dos motoristas, uma vez que essa atividade se apresenta com uma roupagem de tecnologia que omite a real situação da exploração.

Essas mudanças ocasionaram discussões em vários países, principalmente no que tange à presença ou não dos elementos caracterizadores da relação de emprego nos serviços prestados via plataforma.

Neste artigo, fora analisada a influência da Uber no labor contemporâneo, seus mecanismos de funcionamento e o enquadramento dessa atividade. Ademais, buscou expor as decisões acerca do assunto ao redor do mundo e no Brasil.

Com base nas decisões judiciais apresentadas, torna-se possível observar que no Brasil ainda há uma intensa discussão sobre a situação dos trabalhadores das plataformas. Embora muitas das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho sejam favoráveis ao trabalhador, duas das turmas do TST já se posicionaram no sentido de não reconhecerem como sendo de emprego a relação entre motorista e a empresa Uber.

Apesar de essa mesma divergência estar presente em outros países, observa-se que na França, Reino Unido e demais potências mundiais, houve um importante movimento para regularizar e defender os direitos desses trabalhadores, conseqüentemente cessar a precarização dessa atividade.

A partir de toda essa análise, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira mantinha uma posição demasiadamente conservadora em relação aos direitos laborais dos motoristas da empresa Uber. Sabe-se que houve uma grande evolução nas formas de trabalho, e esse é o principal motivo pelo qual a Justiça do Trabalho deve se atualizar e buscar a valorização desse novo mercado, o qual retrata as futuras relações laborais, não havendo espaço para inércia.

Ao enfrentar o desafio da busca dos possíveis mecanismos capazes de assegurar proteção à economia do compartilhamento, percebeu-se a necessidade de um posicionamento estatal firme e crítico, de modo a afastar a inércia jurídica e legislativa quanto às condições impostas aos trabalhadores dessa modalidade.

Ainda que paulatina, há uma perspectiva de mudança, sobretudo diante do precedente formulado pela 3ª Turma do TST. Tal posicionamento abrirá espaço para a desconstrução da falsa ideia de liberdade ao cidadão e autonomia trazida pelas plataformas de viagens.

Por fim, através do presente estudo foi possível concluir que o atual limbo jurídico em que os motoristas das plataformas se encontram é demasiadamente prejudicial para a classe,

principalmente do ponto de vista da precarização laboral. A alteração das condições desse trabalho é a única alternativa com fins de garantir a dignidade humana e a proteção mínima ao trabalhador na sociedade capitalista.

REFERÊNCIAS

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores Sob Demanda: O Caso Uber. **Revista Ltr:** legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 332-346, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 1.054.110/SP. Relator: Roberto Barroso. **Diário de Justiça Eletrônico**, 09 de maio de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341025600&ext=.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2021.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Direito e Processo do Trabalho:** carreiras trabalhistas. Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

EQUIPE UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Uber, São Paulo, 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 12 dez. 2021.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. **G1 Globo**. 04. nov. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 14 jan. 2022.

HÁ vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. **Conjur**. 05. mar. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 14 jan. 2022.

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

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. **Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber:** aspectos e consequências

sociojurídicos. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75. jan.-jun. 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812/pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

MODA, Felipe Bruner. **O trabalho dos motoristas da Uber:** uma descrição densa e algumas análises. 2019. 27 f. – EFLCH- Unifesp, 2019. Disponível em: <https://www.niepmarx.blog.br/MManteriores/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC56/MC561.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2022.

MOTORISTA de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. **Brasil de fato.** São Paulo, 01 mai. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 14 jan. 2022.

SUPREMA Corte Britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Conjur.** 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>. Acesso em: 14 jan. 2022.

TST reconhece vínculo empregatício entre motoristas e Uber, 99 e cabify: “Abriu precedente”. **Brasil de fato.** São Paulo, 17 dez. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/17/tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-e-uber-99-e-cabify-abriu-o-precedente>. Acesso em: 14. jan. 2022.

3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Conjur.** 11. abr. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 27 abr. 2022.