

Faculdade Cesumar de Ponta Grossa  
Curso de Bacharelado em Direito

Eduardo Alexandre Dambroski  
Willian Rodrigo F. dos Santos

**OS REFLEXOS DA PANDEMIA DE COVID-19 SOBRE OS APLICATIVOS DE  
MOBILIDADE E O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE  
AS PARTES ENVOLVIDAS.**

Ponta Grossa  
2023

# **Os reflexos da pandemia de Covid-19 sobre os aplicativos de mobilidade e o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes envolvidas.**

Eduardo Alexandre Dambroski  
William Rodrigo F. dos Santos

## **RESUMO**

O presente artigo tem por finalidade realizar um estudo acerca dos impactos da pandemia de Covid-19 sobre os aplicativos de mobilidade e o eventual reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes envolvidas. A pandemia de Covid-19 foi responsável por instalar um problema social mundial, fazendo com que diversos aplicativos de mobilidade fossem criados visando atender as necessidades básicas das pessoas, as quais, em isolamento, necessitavam de serviços destinados ao atendimento das suas necessidades básicas, tais como, transporte e alimentação. Com isso, o uso da tecnologia e das soluções digitais viabilizaram o prosseguimento de diversas atividades econômicas, contribuindo assim para a continuidade de tais serviços. Criou-se um novo nicho no segmento de transporte de pessoas, além das entregas de produtos, mercadorias e serviços, oportunizando emprego a uma quantidade considerável de pessoas. Fundamentalmente, o trabalho consiste em realizar uma análise reflexiva acerca das relações humanas de trabalho estabelecidas por meio dos aplicativos de mobilidade. Para tanto, serão apresentadas algumas regulamentações governamentais e ações assistenciais desenvolvidas até o momento, tendo em vista as problemáticas que surgidas diante deste evento e questões relativas ao reconhecimento, ou não, do vínculo de emprego entre esses trabalhadores e as empresas responsáveis por esses aplicativos de mobilidade, levando em consideração o cenário de indecisão e insegurança jurídica provocado por essa situação. Metodologicamente, o estudo possui abordagem qualitativa e utilização de pesquisa bibliográfica e documental como ferramenta, com prioridade para estudos e decisões recentes e direcionadas para a necessidade de resposta para a pergunta da problemática. E, por fim, apresentar o panorama atual que se apresenta, onde será demonstrado algumas regulamentações da legislação em matéria de relação trabalhista que existem até o presente momento, e também quais são os entendimentos de nossos tribunais.

**Palavras-chave:** Covid-19. Aplicativos de mobilidade. Vínculo empregatício.

## ABSTRACT

The purpose of this article is to carry out a study on the impacts of the Covid-19 pandemic on mobility applications and the possible recognition of employment relationship between the parties involved. The Covid-19 pandemic was responsible for installing a global social problem, causing several mobility applications to be created to meet the basic needs of people, who, in isolation, needed services to meet their basic needs, such as transportation and food. As a result, the use of technology and digital solutions enabled the continuation of various economic activities, thus contributing to the continuity of such services. A new niche was created in the segment of transportation of people, in addition to the delivery of products, goods and services, providing employment opportunities to a considerable number of people. Fundamentally, the work consists of carrying out a reflexive analysis of the human relations of work established through mobility applications. To this end, some government regulations and assistance actions developed so far will be presented, in view of the problems that have arisen in the face of this event and issues related to the recognition, or not, of the employment relationship between these workers and the companies responsible for these mobility applications, taking into account the scenario of indecision and legal uncertainty caused by this situation. Methodologically, the study has a qualitative approach and the use of bibliographic and documentary research as a tool, with priority for recent studies and decisions directed to the need to answer the question of the problem. And, finally, to present the current panorama that is presented, where it will be demonstrated some regulations of the legislation on labor relations that exist up to the present moment, and also what are the understandings of our courts.

**Keywords:** Covid-19. Mobility apps. Employment relationship.

## INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19, causada pelo coronavírus, teve repercussões significativas em diversas áreas da sociedade, incluindo o setor de transporte. A crise sanitária desencadeada por essa doença levou a mudanças significativas nas regulamentações e práticas envolvendo os aplicativos de transporte.

À medida que os governos implementaram medidas restritivas para conter a propagação do vírus, o setor de transporte por aplicativo viu-se diante de desafios legais, de segurança e de proteção de direitos. Examinaremos como a pandemia afetou os aplicativos de transporte, abordando questões relacionadas a regulamentação, segurança, responsabilidade e direitos dos motoristas e passageiros, à medida que navegamos por esse cenário jurídico em constante evolução.

O *boom* dos aplicativos de mobilidade representa uma revolução significativa no campo jurídico, particularmente na legislação de transportes e na regulamentação governamental. Nos últimos anos temos assistido ao rápido crescimento de empresas como a Uber, a 99 e outras plataformas semelhantes que desafiaram as estruturas tradicionais de transporte e mobilidade.

Este fenômeno suscitou debates jurídicos complexos sobre questões como a regulamentação, os direitos dos condutores, a segurança dos passageiros e a concorrência no mercado. A evolução destas utilizações, os desafios jurídicos que colocam e o impacto no sistema de justiça e na sociedade como um todo.

A atividade de motoristas de aplicativos tornou-se uma parte significativa da economia de transporte e compartilhamento, oferecendo inúmeras oportunidades de emprego. No entanto, é importante reconhecer que essa atividade não está isenta de riscos.

O objetivo desse ensaio é examinar os riscos inerentes a essa profissão, que variam desde preocupações de segurança e proteção do trabalhador até questões legais. Compreender esses riscos é fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas de negócios que possam mitigar os desafios enfrentados pelos motoristas de aplicativos.

Diante desse quadro formalização do vínculo de emprego de motoristas de aplicativos tem sido uma questão altamente controversa no campo do direito do

trabalho. Esta controvérsia decorre das complexas relações laborais estabelecidas entre as empresas que operam as plataformas de transporte e os motoristas independentes que prestam serviços por meio delas.

A centralidade desse debate reside na classificação se há o vínculo entre motoristas e empresas como emprego ou se eles se encaixam como trabalhadores autônomos, tendo isso implicações significativas na proteção social, direitos trabalhistas e na relação de poder entre as partes envolvidas.

Essa controvérsia envolve aspectos legais, econômicos e sociais, e a determinação dessa discussão de emprego dos motoristas de aplicativos representa um desafio significativo para o sistema jurídico, com diferentes jurisdições e decisões adotando abordagens diversas para abordar o mesmo problema.

Neste contexto, é fundamental explorar os argumentos e as posições das partes interessadas, bem como as implicações legais e sociais relacionadas a essa questão em constante evolução.

Metodologicamente, o estudo possui abordagem qualitativa e utilização de pesquisa bibliográfica e documental como ferramenta, com prioridade para estudos e decisões recentes e direcionadas para a necessidade de resposta para a pergunta da problemática.

## **1. A PANDEMIA DE COVID-19**

Com o objetivo de visualizar a problemática proposta neste estudo, neste momento se faz necessário visualizar o contexto que foi criado diante da pandemia de Covid-19.

A Covid-19 (corona vírus - 2019), é uma doença infecciosa respiratória aguda surgida, segundo relatos científicos, na cidade de Wuhan, na China no final do ano de 2019 e acabou por se espalhar pelo mundo, numa pandemia global que levou à morte cerca de 7 milhões de pessoas. A doença é transmitida pelas vias aéreas das pessoas já infectadas ou por exposição de pessoas doentes ou de objetos infectados. Crianças, pessoas idosas, com doenças crônicas ou com baixa imunidade se tornaram mais suscetíveis de transmitir e vulneráveis de serem contaminadas.

Inicialmente, pelo pleno desconhecimento das autoridades sanitárias sobre tal patologia, as medidas de segurança e estratégias de prevenção focaram no

distanciamento entre as pessoas, além de atitudes de higiene pessoal recorrentes, tais como, uso de luvas e máscaras e muita esterilização de objetos e alimentos.

Num determinado período entre 2020 e 2022, as autoridades políticas, científicas e sanitárias adotaram diversas medidas com o intuito de preservar as populações, entre elas, a distribuição de medicações paliativas até que se determinasse sabiamente sobre o potencial dessa doença, os meios de prevenção, de combate, vacinas, recuperação no estado clínico, etc.

Foi um período extremamente complexo emocionalmente na vida das pessoas, porque não se sabia a dimensão da gravidade do problema, de que maneira e quando essa situação poderia ser superada, havendo restrição no tráfego de pessoas entre países, viagens em cruzeiros, aviões, trens e mais tarde, até mesmo dentro das próprias cidades no uso de transportes coletivos como ônibus e metrôs.

Algumas medidas foram tomadas objetivando retardar a propagação da doença, como, por exemplo, fechamento de escolas, universidades, igrejas, teatros, estádios e ginásios esportivos, etc. Estabelecimentos como lojas, shoppings e supermercados tiveram o acesso franqueado por número limitado de consumidores e sob determinado curto período de tempo. A indústria também sofreu em determinado período uma queda significativa na sua capacidade produtiva.

A solução no momento era diminuir a velocidade de transmissão da doença, até o surgimento de que uma vacina fosse eficaz na contenção desta pandemia. Durante esse período, o objetivo era fazer com que as pessoas permanecessem o máximo do tempo possível isoladas em suas residências, apenas no convívio de seus familiares, criando uma nova rotina e uma nova forma de se viver.

A desinformação sobre esta nova doença e as falsas informações (boatos, inverdades e mitos) começaram a circular nas redes sociais e nas mídias jornalísticas, fomentando ainda mais o sentimento de insegurança das pessoas. Os governantes levaram bastante tempo em pacificar entendimentos e o *modus operandi* em relação às medidas a serem adotadas.

Nesse cenário, o uso da tecnologia e das soluções digitais viabilizaram o prosseguimento de diversas atividades econômicas. Tais aplicativos de mobilidade fizeram com que esse sistema continuasse a funcionar, ainda que em meio a pandemia. Criou-se um novo nicho no segmento de transporte de pessoas, além das entregas de produtos, mercadorias e serviços, oportunizando emprego a inúmeras pessoas. Assim, o estudo se justifica pela sua relevância social, tendo como um dos

pontos a percepção de sua viabilidade ou inviabilidade da caracterização, ou não do vínculo empregatício.

A problemática do estudo concentrou-se na seguinte indagação: quais são os argumentos favoráveis e contrários na discussão sobre a relação do vínculo empregatício estabelecido entre os motoristas de aplicativo em relação às respectivas plataformas?

Além disso, quais são os aspectos gerais dos aplicativos de mobilidade? Qual o perfil profissional desses trabalhadores? Quais os riscos inerentes a essas atividades? Quais os aspectos positivos e negativos da vinculação empregatícia?

Da mesma maneira, torna-se importante apresentar o panorama atual que se apresenta, como algumas regulamentações da legislação em matéria de relação trabalhista que existem até o presente momento, bem como os entendimentos dos tribunais.

## **2. O BOOM DOS APPLICATIVOS DE MOBILIDADE**

Na atualidade, é extremamente raro que as pessoas não possuam algum conhecimento ou pelo menos já ouviram falar sobre a história e a importância dos aplicativos de mobilidade, entretanto para contextualização geral, descreveremos o que são, quais são e como surgiram e também qual propósito dessa importante ferramenta aos dias atuais.

O mais importante e conhecido mundialmente aplicativo de mobilidade é o UBER, onde a ideia de criação surgiu em 2008 da pitoresca situação em que dois amigos engenheiros americanos estavam em Paris, participando de um evento, e no final da noite se viram em dificuldades em conseguir um táxi que os levasse até o hotel. A partir daí, é que se iniciou a discussão e a criação da ideia em promover maiores facilidades para a locomoção das pessoas.

No Brasil, o UBER teve início de suas atividades em profundidade, em 2014, com o advento da realização da Copa do Mundo de Futebol, devido à grande movimentação de pessoas envolvidas no evento de diversas nacionalidades, espalhadas por diversas capitais brasileiras.

Outra empresa pertencente a esse ramo de atividade é a intitulada 99. Esta é de criação de três engenheiros brasileiros, que iniciou pelos anos de 2012, mas que

recebeu um grande aporte financeiro chinês em 2018 se tornando o segundo maior no Brasil neste segmento.

Alguns outros aplicativos de mobilidade que atuam no Brasil: Homo Driver (que atende exclusivamente ao público LGBT), Lady Driver (apenas mulheres), BlaBlaCar (transporte intermunicipal), Buser (transporte interestadual), entre outros.

Existem também os aplicativos destinados à compras ou entregas de pedidos, os mais conhecidos são: iFood (comidas), Zé Delivery (bebidas), MeEntrega (pedidos diversos), Pede.aí (gaz&água), Querodelivery (estabelecimentos), e outros inúmeros.

Diante de toda esta demanda, o Estado procurou organizar a sociedade mediante a criação de leis, valendo destacar, nesse momento, a Lei nº 12.587, responsável por instituir as “diretrizes da Política Nacional do setor no Brasil, sendo a mobilidade urbana definida como a condição em que se realizam os deslocamentos de pessoas e cargas no espaço urbano”.

Também a Lei nº 13.640 que regulamentou o transporte por aplicativo no país, nomeou o tipo de atividade exercida pela Uber, 99, Maxim e tantos outros apps que conhecemos como: “transporte remunerado privado individual de passageiros, serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”.

Citar alguns desses aplicativos, é apenas demonstrar como as tecnologias nesse momento “excepcional” em que mundo viveu fora de fundamental importância para todo o ecossistema.

### **3. PERFIL DO TRABALHADOR/OPERADOR DE APLICATIVOS**

As primeiras pessoas que se habilitaram a desenvolver este tipo de atividade foram os conhecidos “motoboys”, até porque esta profissão é bem mais antiga e já era executada bem antes do surgimento dos aplicativos.

Porém, estes profissionais eram trabalhadores contratados por determinadas empresas e a elas eram submetidos às velhas regras trabalhistas que configuravam o vínculo empregatício, de ser pessoa física com carteira de trabalho registrada, havendo pessoalidade, oneração, subordinação e não eventualidade da carga horária de trabalho, por exemplo.

Mais tarde, as demandas de entregas de produtos ou serviços foram aumentando e se diversificando nos mais variados produtos ou serviços: entregas de jornais e revistas por assinatura, flores, correspondências e presentes, comidas e lanches variados, e também o transporte de passageiros, os chamados, moto-táxi.

Até os meados do início do novo século, os serviços prestados dessa maneira, eram organizados por agências de motoboys, que recebiam as ligações dos mais variados pedidos de entrega, onde em uma central, o pedido era recebido e distribuído entre os motoboys vinculados aquela determinada agência, que na maioria das vezes, trabalhavam na informalidade.

Nesta modalidade, a agência tinha apenas alguns desses profissionais registrados como trabalhadores formais, como maneira até de formalizar a atividade, mas na grande maioria, eram trabalhadores apenas cadastrados, e chamados ao labor conforme as demandas e dias da semana, e faziam trabalhos “freelance” com maior frequência nas noites e nos finais de semana. Existiam tanto as atividades de tele entrega, como a de condução de passageiros, porém esta última, na época, ainda era menos difundida.

Com o advento dos aplicativos de mobilidade, houve um grande aumento do número de operadores neste setor e começaram a surgir mobilizações destes em se organizar dentro do setor, até por conta do embate que se criou com os taxistas profissionais.

Hoje existem milhares de motoristas de aplicativos espalhados por todo o Brasil, atividade essa, que foi alavancada pela pandemia de Covid-19, mas também por outros fatores como o desemprego, a informalidade, a renda extra, a flexibilidade de horário, entre outros.

Para seguir neste ramo de atividade, a pessoa precisa de requisitos básicos como: possuir veículo próprio (carro ou moto), ser habilitado com CNH, ter um smartphone e conhecimento básico de operação do aplicativo.

Tal atividade para muitas destas pessoas são as possibilidades de renda extra, a flexibilização de seus horários, possibilitando assim mais tempo e rotinas dentro de casa e com a família e principalmente pelo fator financeiro, estabelecendo quanto deseja obter de ganho com o número de horas trabalhadas.

Vale ainda ressaltar que, alguns profissionais deste setor, como por exemplo, os taxistas, podem se inscrever no INSS como MEI's (microempreendedor individual), podendo assim obter incentivos fiscais e previdenciários, como por exemplo, obter

descontos de IPVA, ICMS e também estar inscrito e segurado socialmente pelo Governo na previdência.

#### **4. RISCOS DA ATIVIDADE**

Dentro de qualquer atividade laboral, existem situações que podem trazer embaraços ao trabalhador e assim também acontece com a atividade dos operadores de aplicativos de mobilidade, que têm suas peculiaridades. Seja com os cuidados patrimoniais a serem tomados com o seu veículo de transporte, seja com o trânsito, seja com o transporte dos pedidos, ou com o cuidado e atenção aos passageiros transportados e, principalmente, com a sua própria segurança.

Atualmente, o trânsito é muito desafiador e perigoso, devido a quantidade de veículos que circulam todos os dias nas cidades brasileiras. Então, o lado positivo dos aplicativos de mobilidade, reside exatamente nessa possibilidade de as pessoas, apenas fazendo uso de seu celular, resolver diversas situações sem sair de casa, contribuindo assim para a diminuição do trânsito, com a redução do número de veículos circulando nas ruas, proporcionando com isso maior fluidez, problemas estes, da modernidade, e também crescente nas cidades menores.

Por outro lado, as atitudes de determinados entregadores em motos assustam comprovadamente através das estatísticas, pelo grande número de acidentes de trânsito registrados. Especialmente estes profissionais que fazem as entregas, correm muitos riscos andando muitas vezes em alta velocidade, praticamente espremidos por corredores estreitos entre os carros, descumprindo estas, como também outras regras de trânsito.

A agilidade destes veículos de duas rodas, muitas vezes levam aos condutores a negligenciarem com sua segurança, criando uma falsa alto confiança, aliado ao não uso de equipamentos de segurança, como botas e roupas de couro, ou, coletes de segurança com dispositivos refletivos, por exemplo; muitos descuidos, imprimindo alta velocidade e pressa exagerada em querer cumprir com as entregas.

Os acidentes que os profissionais principalmente de moto entregas, são os mais graves: fraturas de membros superiores e inferiores, cortes contundentes, lesões na cabeça, na coluna, entre outros. As mochilas em formato de caixa que carregam nas costas são as grandes vilãs para a coluna cervical.

A verdade é que o SUS dá o atendimento médico e hospitalar universal à todos, e não ficará sem socorro médico, quem porventura se acidentar, porém, na maioria

das vezes, por conta desses trabalhadores estarem na informalidade e sem a cobertura de nenhum tipo de seguro pessoal, previdenciário ou patrimonial, quando da ocorrência de um acidente que lhe cause baixa para o trabalho, este acaba por ficar sem nenhum amparo financeiro, cobertura social ou trabalhista para sua subsistência.

De uma situação destas que ocorra, acaba esse trabalhador afastado e impossibilitado de trabalhar, muitas vezes, ficando responsável em arcar com prejuízos patrimoniais próprios ou de terceiros, tendo suas despesas familiares prejudicadas e ainda, tendo de passar por longos períodos de recuperação médica.

Essa é uma das principais dificuldades que enfrenta o trabalhador/operador dos aplicativos de mobilidade, que merece a devida atenção e reflexão das autoridades, e que tem despertado grandes embates jurídicos a respeito dessa profissão.

Cabe ainda ressaltar o seguro veicular dos proprietários de automóveis destinados a este tipo de atividade, que se torna muito mais caro para os profissionais de aplicativos de mobilidade, pois é interessante e ao mesmo tempo necessária uma cobertura de prejuízos bem mais ampla. Deve abranger proteção à veículo próprio e de terceiro, assim como, a proteção da integridade física do motorista e de passageiros, seguro de vida, etc.

A modernidade dos dias de hoje tornou a vida das pessoas cada vez mais corrida, e então, fazer uso de um aplicativo de mobilidade, seja para ser transportado ao trabalho, escola ou ao lazer, assim como, para esquivar-se da tarefa e do tempo despendido em cozinhar, torna a vida das famílias muito mais dinâmica, otimizando seu tempo com outras atividades. Tudo isso faz pensar no tão importante se tornou as atividades destes profissionais.

## **5. A CONTROVÉRSIA NA FORMALIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO**

Diante de todo esse quadro apresentado, a grande discussão sobre essa temática, são os direitos trabalhistas que devem ou não serem aplicados aos trabalhadores destas atividades.

Por mera ignorância de direitos, muitos destes acabam por continuar na informalidade. Outros, por já contarem com uma atividade formal e registrada, tem apenas o objetivo de fazer desta atividade, um ganho extra, comumente chamado como “bico”. Apesar da legislação não impedir de exercer outras atividades, havendo compatibilidade de horários.

Mas há também aqueles que se dedicam integral e exclusivamente a esta profissão, e gostariam de poder exercer tal atividade com todos os direitos e garantias de qualquer trabalhador, com dignidade e a satisfação de saber que recebem proteção social do Estado e de seu empregador, inclusive se organizando em sindicatos e associações cooperativas.

Independentemente da independência e liberdade que o entregador e motorista de aplicativo possuem na prestação de serviço, é de fundamental importância que ele esteja vinculado a alguma cobertura previdenciária, pois em situações extremas, que ele se exponha a um acidente, e o coloque em incapacidade permanente, precisa da segurança de um amparo acidentário, ou de uma aposentadoria por invalidez, por exemplo.

A orientação dessas associações é que ao menos estes profissionais se formalizem em MEI (microempreendedor individual) junto ao INSS, modalidade esta que tem uma taxa de contribuição reduzida, em torno de 5% do salário mínimo, que seria hoje de R\$ 66 por mês, em vez das opções de contribuição tradicional, de 11% do salário mínimo ou 20% da remuneração, que é o limite do teto do INSS.

Esta discussão toma tamanha importância, visto que a atividade desses profissionais operadores de aplicativo envolve milhares de trabalhadores pelo Brasil, e tem essa fonte de renda de maneira secundária, mas que também, há outros como forma única e primária de renda, devido a vários fatores como a baixa formação escolar e profissional, por exemplo. É um grande problema também ao Estado atualmente, pois tem o dever em arcar com as custas médicas garantidas constitucionalmente.

As empresas proprietárias destas plataformas, tomadoras de serviços destes profissionais passam longe de querer formalizar vínculo empregatício. Apenas aconselham a estes profissionais em se inscreverem nos programas de previdência em seus países. Pouco contribuem com o Estado e se justificam de várias formas, se omitindo da responsabilidade, alegando ser um vínculo de mera adesão, de cunho cível.

## 6. POSICIONAMENTO A FAVOR DA FORMALIZAÇÃO DE EMPREGO

A formalização dos motoristas de aplicativos traz benefícios diretos para os trabalhadores. Ao serem formalmente empregados, eles têm acesso a uma série de

direitos trabalhistas, como salário mínimo, horas extras, férias remuneradas e benefícios previdenciários. Isso contribui para a melhoria das condições de trabalho e o bem-estar dos motoristas, garantindo-lhes uma maior estabilidade financeira e segurança social.

Além disso, a formalização beneficia a sociedade como um todo. Ela ajuda a combater a informalidade no mercado de trabalho, reduzindo a evasão de impostos e contribuições sociais. Isso significa que mais recursos podem ser direcionados para áreas como saúde, educação e seguridade social, beneficiando toda a população. Também promove a concorrência justa no setor de transporte por aplicativo. Motoristas informais muitas vezes operam com custos mais baixos, o que pode prejudicar aqueles que estão formalmente empregados e pagam todos os encargos legais. Ao garantir que todos os motoristas cumpram as mesmas obrigações fiscais e trabalhistas, a formalização cria um ambiente de concorrência mais equitativo.

Assim, o processo de formalização implica em maior responsabilização, mas o regime de trabalho estruturado na parceria entre empresa e motoristas reitera danos cometidos por terceiros, com responsabilidade pelo Estado, que deveria zelas pela segurança dos cidadãos.

Da mesma maneira, o Ministério Público do Trabalho requer que os aplicativos reconheçam vinculação trabalhista, o que gera controvérsias. No que diz respeito à formalização do emprego, o trabalho possui elevado dinamismo e que as adaptações não podem trazer precarização para o trabalhador. Assim, o Estado precisa fiscalizar e adaptar condições para que haja garantias constitucionais a esses trabalhadores.

Ainda é relevante considerar que as empresas de aplicativos acabam por vencer processos judiciais porque estabelecem acordos que impossibilitam o revolvimento da discussão em sua maior complexidade, o que dificulta a edificação de jurisprudência mais efetiva na constituição dos casos.

Da mesma maneira esclarece que as decisões favoráveis para as empresas de aplicativos de transporte formam jurisprudência que não favorecem suas ações, ao mesmo tempo em que são reiteradas ou substituídas por acordos homologados na qual a vinculação empregatícia não é legitimada, o que pode trazer divergências para a discussão, como na Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de recurso da Uber do Brasil Tecnologia Ltda. contra decisão que reconheceu o vínculo de emprego de uma motorista do Rio de Janeiro (RJ). Segundo o relator, ministro Agra Belmonte, a relação da motorista com a empresa é de subordinação

clássica. Ao analisar o agravo pelo qual se pretendia rediscutir a não homologação do acordo, o ministro Agra Belmonte ressaltou que, segundo o TRT, a empresa vem se utilizando de um expediente conhecido como “litigância manipulativa” - o uso estratégico do processo para evitar a formação de jurisprudência sobre um tema (no caso, o vínculo de emprego).

A declaração de emprego formalizada traz responsabilização para as empresas e maior proteção aos trabalhadores, assim como oportunidade para o controle das jornadas desses sujeitos, que podem ser efetivamente longas. Da mesma maneira, perceber as situações que afetam os trabalhadores e atuar para punição e reparação das questões laborais é primordial para que aja maior responsabilização das empresas em relação aos processos delimitados na esfera cotidiana.

No mesmo viés, o trabalho por 15 a 16 horas diárias, em alguns casos, se faz a partir de uma jornada na qual os salários não acompanham o viés trabalhista formal, ou seja, os motoristas e entregadores por aplicativo acabam por trabalhar mais, não ser assegurados por CLT e ainda ter riscos que não são quantificados ou qualificados na legislação, como a insalubridade e a periculosidade.

A vinculação empregatícia pode trazer a necessidade de contribuição previdenciária, fazendo com que esses sujeitos tenham condições de ter uma aposentadoria, ou mesmo que sejam assistidos em casos de doença ou acidente de trânsito. Assim, a regulamentação do processo não incide, para os autores, sobre a liberdade dos sujeitos, mas sobre a proteção que o Estado pode oferecer em casos adversos. Aliás, a vinculação empregatícia é mencionada como processo já existente, pois o motorista, ao assinar os termos de ingresso como profissional, concorda com regras de comportamento impostas pela empresa. Dessa maneira, cai o pressuposto de informalidade e autonomia.

Da mesma maneira, trata-se de atividade não eventual, com disposição formal diversa na objetivação da empresa, pois o objeto do motorista é diretamente com o passageiro, e não com a empresa. Ademais, o trabalho é prestado a pessoa física a partir de pessoalidade e com contraprestação, o que índice sobre onerosidade.

De igual modo, o trabalhador é controlado por minuto e que tal controle incide de forma ainda mais intensa que nas relações trabalhistas tradicionais. Há, portanto, controle, subordinação ao contrato, fiscalização e monitoramento do motorista, assim como gerenciamento de suas ações para que se configure o vínculo empregatício há a necessidade do preenchimento de alguns requisitos, conforme estabelecido pelo

art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “*considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*” , é fundamental compreender os requisitos que fundamentam a existência desse vínculo à pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade.

A pessoalidade refere-se à obrigação do empregado de executar as tarefas contratadas pessoalmente, sem a possibilidade de substituição por terceiros sem a concordância do empregador. Isso implica que a relação de emprego é estabelecida com base nas qualidades e habilidades específicas do trabalhador, criando uma conexão intrínseca entre empregador e empregado.

A subordinação é um elemento crucial na determinação do vínculo empregatício. Ela se manifesta quando o empregado está sujeito à autoridade e ao controle direto do empregador no desempenho de suas funções. A subordinação pode abranger diversos aspectos, como horário de trabalho, local de execução das tarefas e métodos de realização do trabalho. Esse controle é um indicativo claro da relação de emprego.

A onerosidade é a contraprestação econômica que o empregado recebe em troca dos serviços prestados. Geralmente, essa contrapartida assume a forma de salário ou remuneração, mas também pode incluir benefícios e vantagens concedidos pelo empregador. A existência da onerosidade confirma a natureza contratual e comercial da relação de emprego.

A habitualidade diz respeito à continuidade da prestação de serviços ao longo do tempo. Embora não seja um requisito estritamente obrigatório, a habitualidade frequentemente está presente nas relações de emprego, indicando uma relação de longo prazo e estável entre as partes. Isso contrasta com prestações de serviços esporádicas, que podem não configurar um vínculo empregatício.

Os requisitos para a configuração do vínculo empregatício são fundamentais para a identificação e a proteção dos direitos dos trabalhadores e das obrigações dos empregadores. A pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a habitualidade representam os pilares que sustentam essa relação jurídica. Uma análise cuidadosa desses elementos é essencial para garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho, bem como para a conformidade com a legislação trabalhista. Portanto, a compreensão desses requisitos desempenha um papel crucial na aplicação efetiva do Direito do Trabalho.

Em recente decisão no dia 14 de setembro de 2023 foi proferida decisão pelo juiz Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, onde reconheceu o vínculo empregatício de um motorista da Uber, o que difere de outras decisões sobre essa lide, foi que que está se deu em caráter de Ação Civil Pública, ou seja, tratou-se de uma ação movida pelo Ministério Público do Trabalho com intuito de proteger os interesses coletivos dos motoristas que prestam serviços à Uber, no qual condenou a Uber a realizar a contratação de todos os motoristas ativos em sua plataforma, além de pagar R\$ 1 bilhão em danos morais coletivos, decisão atende a um pedido do MPT em ação civil pública, foi fixado o prazo de seis meses, após o trânsito em julgado da ação, para que a empresa assine a carteira profissional de todos os motoristas. E determinou, ainda, que todas as futuras contratações sigam essa diretriz. Em nota, a Uber disse que irá recorrer da decisão e que não irá adotar nenhuma das medidas exigidas pela sentença antes que todos os recursos sejam esgotados.

“A Uber esclarece que vai recorrer da decisão proferida pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo e não vai adotar nenhuma das medidas elencadas na sentença antes que todos os recursos cabíveis sejam esgotados”.

Além disso, a formalização dos motoristas de aplicativos pode levar a uma maior segurança para os passageiros. Motoristas formalmente empregados têm mais incentivos para seguir padrões de segurança, manutenção de veículos e conduta ética, uma vez que sua reputação e emprego estão em jogo. Isso reduz os riscos para os passageiros e melhora a qualidade do serviço.

Contudo, formalização pode ser benéfica para as empresas de aplicativos, ao garantir que seus motoristas sejam formalmente empregados, elas podem construir uma imagem de responsabilidade corporativa, o que pode atrair mais clientes e investidores. Além disso, a formalização pode ajudar a evitar litígios trabalhistas e problemas regulatórios que podem prejudicar a operação das empresas. A formalização do emprego dos motoristas de aplicativos traz benefícios significativos para os trabalhadores, a sociedade, a concorrência justa e as empresas envolvidas. Ela promove direitos trabalhistas, contribui para o crescimento econômico, melhora a segurança dos passageiros e cria um ambiente de negócios mais sustentável. Portanto, é um passo importante a ser considerado na busca por soluções para os desafios enfrentados por esse setor.

## 7. POSICIONAMENTO CONTRA DA FORMALIZAÇÃO DE EMPREGO

Também há argumentações e decisões que declinam pela contrariedade ao vínculo empregatício, de modo que são verificados os aspectos relativos à autonomia do motorista de aplicativo e sua liberalidade no trânsito. Assim, um trabalho extensivo de 4, 8 ou 16 horas diárias pode ser interpretado como opção do motorista, já que o aplicativo não limita a quantidade de corridas a serem realizadas.

O Código de Defesa do Consumidor traz proteção e adução ao consumo, que são contrários aos itens para preenchimento de vinculação que constam nos artigos 3 e 6, da Consolidação das Leis do Trabalho. Outro ponto importante se coloca na própria ação da subordinação, que não se dá pelo empregador, mas pelo algoritmo, pois tal condição é permanente e vai além dos poderes gerenciais da instituição de empregabilidade ou mesmo do empregador.

Assim, o processo de fiscalização, controle e gerenciamento deve ser realizado por legislação nova, de modo que o uso das informações e o algoritmo sejam limitados pela empresa de aplicativo. Outro ponto de grande relevância nesse processo se dá no fato de que muitos dos motoristas possuem como vinculação principal o trabalho no aplicativo, de modo que as relações foram modificadas a partir da pandemia e do crescente desemprego verificado na época.

Assim, as discussões a respeito da empregabilidade e dos enlaces trabalhistas em questão, seguem de maneira abrangente e profunda as realidades sociais, assim como a falta de normatização específica para o efetivo controle e fiscalização dos processos. É necessária cautela na análise dos processos jurídicos vinculados com esses sujeitos, porque os motoristas não mantêm relação hierárquica fixa com a empresa, suas atividades são realizadas mediante período eventual, sem que haja formalidades trabalhistas, horários estabelecidos em contrato ou mesmo salário fixo.

Portanto, a vinculação empregatícia não cabe em sua integralidade, pois, a ausência da onerosidade, da habitualidade, da pessoalidade e da subordinação é novamente evidenciada, cujos argumentos expressam que existem diferentes processos tramitando em espaços jurídicos do país, cuja decisão é a mesma e influí diretamente sobre o afastamento do reconhecimento das relações de trabalho, sendo estes, os principais argumentos das empresas.

Isso porque os motoristas possuem opção de escolha a respeito de quando irão ofertar os serviços, assim como na recusa ou aceitação das corridas nos horários determinados. Também argumenta que não há exigência de trabalho mínimo, o que influi positivamente sobre o processo de liberdade e concorrência. Acrescentam que existem práticas capazes de classificar as plataformas digitais como sendo de distanciamento em relação ao modelo CLT, com processos de regulamentação diferenciados.

Outro argumento contrário para formar vinculação empregatícia se efetiva na não eventualidade. De modo mais específico, a eventualidade em ausência não caracteriza trabalho do autor. Assim, os motoristas atendem serviços de transporte e que a atividade não se encontra, em todos os casos, verificada em forma sistêmica. Além disso, a empresa pode enviar e-mails a respeito do desligamento de motoristas que não utilizam a plataforma por tempo maior, o que não infere diretamente na liberdade ou relação empregatícia, pois o sujeito pode escolher ou não retornar em se manter atuante na plataforma.

Ainda é relevante considerar que o contrato trabalhista não traz afastamento efetivo em relação aos princípios delimitados no Código Civil, o que reitera diretamente a vontade das partes. Desse modo, o chamado “*animus contrahendi*”, intenção de contratar, se coloca enquanto requisito para que uma relação de emprego seja reforçada e requisitada.

A vontade das partes pode trazer grande significação para uma relação trabalhista, visto que pode ser compreendida na esfera da voluntariedade, na qual parte do sujeito o desejo pela solidariedade. Assim, em relação ao motorista e à empresa, parte do sujeito a realização do serviço pela remuneração, não cabendo subordinação exclusiva, realização de horário fixo ou à disposição.

Ainda é fundamental considerar algumas conclusões estabelecidas a respeito do tema, o Brasil ainda não possui cultura efetiva de fiscalização dos contratos de trabalho, o que pode fazer com que haja fraudes mais efetivas e abrangentes. Desta forma, a liberdade e autonomia podem ser contínuas até que haja regulamentação efetiva dos processos de trabalho, com controle e monitoramento das empresas.

Ainda é relevante enfatizar que muitas das relações laborais estabelecidas acontecem por sistemas de parceria entre os motoristas e a plataforma, o que corrobora em se pensar que as relações trabalhistas não devem configurar vinculação empregatícia. Ainda é fundamental considerar que a relação jurídica estabelecida

entre a empresa e os motoristas é de natureza civil, e não trabalhista, o que incide diretamente sobre ausência de subordinação e aproximação maior com parceria civil.

Ademais, existem outras argumentações importantes para que não se reconheça o vínculo empregatício, nas quais é importante ressaltar as novas formas de trabalho, mais flexíveis e incorporadas com tecnologias digitais, o trabalho das empresas na prevenção das fraudes, a ausência de habitualidade e na própria remuneração. Isso porque os percentuais fixados pela empresa para os motoristas estão além do que os tribunais do trabalho admitem para que haja caracterização de relações de parceria, outra modalidade profissional.

Da mesma maneira, as decisões salientam falta de subordinação estrutural. A situação ainda aponta para inúmeras divergências, que decorrem de ordem histórica e social, pois influem sobre processos que já foram superados anteriormente em outros momentos, como por exemplo, as jornadas exaustivas que existiam na França Moderna ou na Inglaterra, na Primeira Revolução Industrial.

Traçando um pequeno histórico das decisões que as cortes brasileiras vem tomando ao longo desse efetivo ano de 2023, o STF julgou até o momento, quatro ações individuais que pedem o vínculo de emprego desses profissionais com a plataforma; e no entendimento do ministro Alexandre de Moraes, já por três vezes, votou descaracterizando o vínculo de emprego, e neste processo em específico, concedendo liminar a plataforma “Cabify”, anulando nessa ocasião, decisão da Justiça do Trabalho de Minas Gerais, que concedia vínculo de emprego a determinado motorista.

A empresa já por diversas vezes, e não apenas esta, ameaçavam se desligar das atividades aqui no Brasil, por entender total inviabilidade de continuar as atividades deste setor. De maneira geral, o público profissional deste segmento, também vê a problemática com cautela e preocupação.

Para o ministro Alexandre de Moraes, já existem alguns precedentes sobre a matéria de que a relação é comercial, semelhante ao transporte autônomo, onde esse profissional dirige para clientes cadastrados, sem exigência em número de viagens ou faturamento.

Analizando preliminarmente o caso, ainda, o ministro verificou que a decisão do TRT-3 destoa da jurisprudência do Supremo no sentido da permissão constitucional de formas alternativas à relação de emprego, firmada nos julgamentos da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, da Arguição de

Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252 (Tema 725 da repercussão geral). Basicamente esses julgados determinam regulamentação na contratação de transportes autônomos, autorização na terceirização das atividades-fim pelas empresas transportadoras, e afastamento da hipótese de vínculo de emprego.

Dando prosseguimento a novas decisões judiciais, em mais recente julgado, agora foi a vez do ministro Luiz Fux do STF em derrubar decisões monocráticas, cassando acórdãos de tribunais menores da Justiça do trabalho pelo Brasil.

Na defesa às reclamações trabalhistas das empresas, o principal argumento utilizado é o de que seja preservado a competência e o pedido de vistas ao STF em uniformizar e garantir sua soberania nas decisões.

As defesas interpostas pela empresa Cabify, tem levado os ministros do STF proferir decisões indicando posicionamentos em atender aos preceitos constitucionais da livre iniciativa e concorrência, de modo num primeiro momento em uniformizar a admissão na forma de prestação de serviços, distintas e contrárias ao vínculo de emprego.

A diferença é a flexibilidade e a estruturação das relações de parceria, algo que também não é inédito, mas que se estabelece de forma distinta e complexa em relação aos processos de trabalho. Dessa maneira, compreender a necessidade de regulamentação é essencial em promover melhoria na qualidade de trabalho para os profissionais e maior segurança operacional e jurídica para as plataformas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir dos estudos realizados, verifica-se que há incongruências a respeito da regulamentação do trabalho dos motoristas de aplicativo e entregadores mediante vínculo empregatício. As questões que permeiam ambos os aspectos são diversos, de modo que ao argumento favorável, cumpre destacar as exigências da plataforma no cumprimento do contrato, os processos de inclusão ou exclusão a partir do uso do aplicativo, falha nas condições de insalubridade e periculosidade, riscos com os passageiros, por exemplo, e a subordinação das taxações trazidas, bem como a situação laboral e de risco que envolve esses profissionais, dentre outros muitos fatores.

Imagine a precarização laboral, por exemplo se em outras atividades passarem a seguir a mesma forma de operacionalização desta atividade. Uma empregada doméstica, por exemplo, que, com uniforme, materiais de limpeza, e meios próprios; deva se inserir numa plataforma que faça a captação de clientes para que esta, se desejar, vá ou não, execute o dia de faxina, e depois receba uma nota de avaliação de seu trabalho, para que no outro dia seja classificada, ou não, para uma nova jornada de trabalho.

Quando as empresas de aplicativos impõem regras estritas aos motoristas, como horários de trabalho, padrões de comportamento e até mesmo proibição de trabalhar para concorrentes, isso pode ser considerado como uma forma de controle empregatício esse controle da empresa tem para com o motorista versa para uma subordinação.

Muitos motoristas de aplicativos dependem exclusivamente dessa atividade para sustento, ou seja, a dependência econômica da empresa, o que demonstra uma relação de dependência financeira em relação à empresa. O qual é critério para estabelecer um vínculo empregatício.

Em alguns casos, as empresas de aplicativos controlam estritamente a maneira como os motoristas executam seus serviços, o tempo de para a entrega que é passivo de punição o que pode ser interpretado como uma forma de subordinação.

Quanto aos argumentos contrários, cumpre verificar que há incidência de flexibilidade, não subordinação, assim como não se percebe onerosidade, pessoalidade, habitualidade ou subordinação estrutural, elementos essenciais para caracterização da relação trabalhista. Ainda há argumentação técnica de que a plataforma não age de forma consciente na realização dos pagamentos e corridas, mas a partir de combinação algorítmica, o que ainda não é regulamento por lei.

Nesse cenário, há um apontamento de pronunciamento efetivo do Governo Federal, que prometia em campanha eleitoral pela vinculação de emprego e regulamentação do trabalhador de aplicativo de mobilidade. O Ministério do Trabalho estuda regras que visem contribuição previdenciária e proteção social aos trabalhadores, por parte das plataformas, independentemente do formato de contrato que seja estabelecido.

No entanto, motoristas de aplicativos têm a liberdade de escolher quando, onde e por quanto tempo desejam trabalhar. Essa flexibilização demonstra uma falta de

controle direto por parte das empresas e total responsabilidade do motorista de como e quando trabalhar.

Além de que, usam seus próprios veículos e têm a capacidade de aceitar ou recusar corridas, estabelecendo sua própria jornada. Dando a entender que eles têm um grau significativo de autonomia em relação ao trabalho.

Por isso, motoristas de aplicativos geralmente não recebem benefícios como férias remuneradas, seguro saúde e aposentadoria, o que é típico dos empregados, um fator que é primordial em uma relação de vínculo, e a não existência desses benefícios não favorece o entendimento da existência de qualquer vínculo.

O reconhecimento formal do vínculo empregatício pelas normas da CLT, ou ainda por contratos autônomos, independente de qual forma acontecer, deve haver por parte das empresas tal custeio dessas despesas com aspectos sócio assistenciais destes operadores de aplicativos de mobilidade.

Ademais, ainda há reconhecimento de relação de parceria, com contrato firmado e acordado entre as partes do valor recebido. Dessa maneira, é fundamental verificar que os objetivos foram alcançados, visto que foi possível em trazer reflexão nas relações humanas de trabalho sobre a exploração dos aplicativos de mobilidade, apresentando algumas regulamentações governamentais e ações assistenciais desenvolvidas até o momento.

A grande verdade é que pesquisas de opinião desses profissionais de maneira geral não desejam tal formalização de empregatícia, por desinformação de seus direitos, outros que recebem com medo a mensagem dessas empresas sinalizando pela inviabilidade de seguir nessa atividade, como foi o caso da Cabify. A pesquisa teve como escopo corroborar na reflexão em pensar na organização e regulamentação na esfera laboral destas plataformas digitais, assim como as limitações e possibilidades do saber jurídico na constituição de novas práticas, acordos e processos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**TST volta a negar vínculo de emprego entre Uber e motorista.** Revista Consultor Jurídico. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entreuber-motorista> acessado em 20 de abri de 2023.

**Justiça do trabalho. 3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber.** 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber> acessado em 25 de abril de 2023.

**CARVALHO, C. H. R. Mobilidade urbana: avanços, desafios e perspectivas.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2016. Disponível em <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9186/1/Mobilidade%20urbana.pdf> acessado em 05 de maio de 2023.

RODRIGUES, JUCIANO. Disponível em <https://www.observatoriodasmetropoles.net.br/wpcontent/uploads/2020/05/Mobilidade-urbana.pdf> acessado em 10 de maio de 2023.

**STF vai julgar vínculo trabalhista entre motoristas e aplicativos.** Disponível em <https://dpontanews.com.br/brasil/stf-vai-julgar-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-aplicativos/> acessado em 6 de junho de 2023.

**MARTINS, SERGIO PINTO. Direito do Trabalho.** 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012. Schwarz, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

**BARROS, ALICE MONTEIRO DE. Curso de direito do trabalho.** 11. ed., atual. Por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) acessado em 20 de outubro de 2023.

**Covid-19.** Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/COVID-19> acessado em 02 de setembro de 2023.

**Aplicativos de mobilidade.** Disponível em <https://overbr.com.br/noticias/ahistoria-dos-aplicativos-de-mobilidade-urbana-uber-99-e-cabify> acessado em 03 de setembro de 2023.

**Guia do motorista de aplicativo.** Disponível em <https://www.despachantedok.com.br/blog/veiculo/motorista-de-aplicativo/> acessado em 04 de setembro de 2023.

**ALEGRETTI, LAIS. Sem proteção: só 23% dos entregadores e motoristas de app têm cobertura do INSS.** 2023. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-64121410> acessado em 05 de setembro de 2023.

**BARROS, CARLOS JULIANO. STF e uberização: qual é o peso da corte na regulamentação dos apps.** 2023. Disponível em <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-julianobarros/2023/10/03/stf-e->

uberizacao-qual-e-o-papel-da-corte-naregulamentacao-dos-apps.htm acessado em 04 de outubro de 2023.

**FEIJÓ, CARMEM.. 8ª Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber.** JUSTIÇA DO TRABAHO. 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber> acessado em 03 de setembro de 2023.

**Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004 ACP nº 1001379-33.2021.5.02.0004.** Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf> acessado em 04 de outubro de 2023.

**Sentença da Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004 Processo Judicial Eletrônico.** Disponível em <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf&ved=2ahUKEwiJ36rdmeyBAxVNqZUCHZ5YA8QQFnoECAkQAQ&usq=AOvVaw1UvCHp3Rh83UM4RiAmL3b-> acessado em 8 de outubro de 2023.

**TIBURCIO, JULIA. Motoristas da Uber são funcionários: Uma análise da questão.** Mega jurídico. 2023. Disponível em <https://www.megajuridico.com/motoristas-da-uber-sao-funcionarios-uma-analise-da-decisao/> Acessado em 10 de outubro de 2023.