

O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE ENTREGADORES E AS EMPRESAS POR APLICATIVOS

RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN DELIVERIES AND APPLICATION COMPANIES

Gracielle da Silva Coelho
Paulo Henrique Carvalho Pinho

RESUMO: Este artigo está pautado na nova forma de trabalho que se encontra em franco crescimento, principalmente após a pandemia de Covid-19, que são as entregas de alimentos e mercadorias, cuja captação de clientes se faz por aplicativo. Com a crise econômica que assolou o país desde o início das medidas sanitárias adotadas para contenção da contaminação pelo coronavírus, houve um aumento significativo no número de desempregados, que para a manutenção de sua renda migrou para o mercado informal, no caso em comento em 2019 o número de pessoas ocupadas no transporte de mercadorias era de 91.470 mil, atingindo no segundo trimestre de 2021 um total de 278.264 mil trabalhadores. O tema possui grande relevância sob a ótica jurídica, tanto que é discutido pelo judiciário de vários países, não só no Brasil, pois o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os dois atores dessa relação causará grandes impactos no direito constitucional, do trabalho e previdenciário.

PALAVRAS-CHAVES: Direito do Trabalho. Vínculo empregatício. Entregadores aplicativo

ABSTRACT: This article is based on the new way of working that is experiencing rapid growth, especially after the Covid-19 pandemic, which are the deliveries of food and goods, whose customer acquisition is done through an app. With the economic crisis that has plagued the country since the beginning of the sanitary measures adopted to contain contamination by the coronavirus, there has been a significant increase in the number of unemployed people, who, in order to maintain their income, migrated to the informal market, in the case under discussion in 2019 the number of people employed in the transport of goods was 91,470 thousand, reaching a total of 278,264 thousand workers in the second quarter of 2021. The theme has great relevance from a legal perspective, so much so that it is discussed by the judiciary in several countries, not only in Brazil, since the recognition or not of the employment relationship between the two actors in this relationship will cause great impacts on constitutional, labor and social security law.

KEYWORDS: labor law. employment relationship. couriers application.

1 INTRODUÇÃO

Trata-se de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado como exigência para a conclusão da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso, de graduação em Direito no Centro Universitário Alfredo Nasser.

Com as transformações da sociedade fomentadas pela exploração das relações interpessoais pautadas em meios tecnológicos, também surgem novas formas de trabalho, fato esses que desembocam em modificações no mercado de trabalho e que para a manutenção do

equilíbrio das relações deve vir acompanhado da criação ou modificação das diversas fontes do direito do trabalho.

A atividade de captação de entregas de mercadoria por meio de plataformas digitais é um exemplo das relações de trabalho que se consolidou nessa última década, mercado, esse, alavancado a partir da pandemia do Covid-19, e por meio da relação entre empresas por aplicativos, entregadores e fornecedores, foi possível em época de crise sanitária e econômica, manter as empresas, que conseguiram se adaptar, em pleno funcionamento.

Dessa forma, o presente trabalho possui grande relevância sob a ótica jurídica, em razão da acalorada discussão jurídica internacional que permeia o tema, pois o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os dois atores dessa relação causará grandes impactos no direito constitucional, contratual, trabalho e previdenciário.

Estabeleceu-se como objetivo analisar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício para os entregadores por aplicativos, tendo em vista o art. 7º da Constituição Federal de 1988 e os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com base na análise da jurisprudência, principalmente do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em conjunto com os Projetos de Lei propostos até o momento.

Ademais, o objetivo principal do trabalho será responder a seguinte pergunta: Diante da legislação brasileira existe vínculo empregatício entre entregador e empresa por aplicativo de entregas?

Para a realização do referido estudo, será utilizada a metodologia de revisão bibliográfica qualitativa, realizada entre abril e novembro de 2022, tendo como base de estudos doutrinas, artigos, legislações, jurisprudências e monografias publicadas na internet, Scielo, sites oficiais dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e institutos de pesquisas, através da reunião dos dados foi possível construir a fundamentação deste trabalho de conclusão de curso.

O presente estudo foi dividido em 3 capítulos. No capítulo 1 abordou-se os principais conceitos, a origem histórica do Direito do Trabalho, as diferenças entre relação de trabalho e de emprego, e os elementos caracterizadores de cada um.

No capítulo 2 será tratado sobre a 4ª Revolução Industrial, a economia de compartilhamento e o surgimento do mercado de entrega por aplicativo.

Por fim, no capítulo 3 será apresentada a posição jurisprudencial sobre a possibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício entre entregadores e empresas por aplicativos, além da apresentação dos projetos de lei sobre o tema que estão em trâmite no Senado Federal.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA, CONCEITO E PRINCÍPIOS

A palavra emprego tem sua origem no latim *implicare*, que significa “juntar”, “unir” ou “enlaçar”, conforme se extrai do Dicionário Etimológico. Com o passar do tempo, emprego começou a ser utilizado para caracterizar as condições das pessoas que se ocupavam com um trabalho fixo.

Empregar uma pessoa é manter uma relação, um envolvimento contínuo, convergindo em um ponto: o trabalho.

Já a etimologia da palavra trabalho, está no latim *tripaliāre*, interpretado como torturar, tendo raiz no latim tardio *tripalium*, em referência a um artefato de tortura usado pelos antigos romanos para castigar os réus ou condenados. Para Marcelo Alexandrino (2010), o trabalho é uma necessidade humana desde os primórdios da civilização.

Como primeira referência temos os textos bíblicos que traz o trabalho como castigo, como exemplo tem-se a história de Adão que teve que trabalhar para comer em razão de ter comido o fruto proibido (Gênesis, 3).

Posterior a essa passagem, como primeira forma de trabalho aparece a escravidão, em que o escravo era considerado coisa, propriedade do seu senhor, dessa forma não gozava de nenhum direito, tal como ocorria no Egito, em Roma e na Grécia e no Brasil cenário que perdurou até 13 de maio de 1888, quando abolida a escravidão.

Na Idade Média com o feudalismo, há a servidão como forma de trabalho. O servo era um trabalhador dependente do senhor feudal, preso a terra e obrigado a pagar tributos. Possuía como direito a posse de sua casa e a uma porção de terra, porém parte da produção dessas terras tinham de ser entregue a seu senhor em troca de proteção e do uso da terra.

Ainda na Idade Média, surgem as Corporações de ofício, primeiro traço relativo ao Direito do Trabalho, pois tinham um estatuto com as normas disciplinando as relações de trabalho. Na hierarquia das corporações existe os mestres, os companheiros e os aprendizes, estrutura apresentada a partir do século XIV, antes eram apenas os mestres e os aprendizes.

Os mestres eram os detentores do sistema de produção, já os companheiros e aprendizes trabalhavam para ele. Os aprendizes com o tempo e após passar por provas, era elevado a companheiro. Porém os companheiros não conseguiam se elevar a mestres, surgindo um problema, que foi resolvido com o que se chamou de Associativismo.

O Associativismo originou o Sindicalismo. Daí surge o direito do trabalho, a partir de movimentos sociais que reivindicavam melhorias das condições de trabalho. Os primeiros e maiores movimentos são a Revolução Francesa (1789) e a Revolução Industrial (1760-1840).

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, por ser incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Em 1791 publica-se o Decreto D'Allarde que considera livre todo cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, após receber patente e pagar o preço. E no mesmo ano a Lei Le Chapelier proibia o restabelecimento das corporações de ofício, bem como o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.

Em 1848 com a Revolução Francesa e sua Constituição reconhece o direito do trabalho e impõe ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência. No início da Idade Moderna com a Revolução Industrial o trabalho foi transformado em emprego, os trabalhadores em empregados, que em virtude do labor recebiam salário.

O Direito do Trabalho, como conhecemos hoje, surgiu da Revolução Industrial na Inglaterra, no século XVIII, impulsionado pela mudança do Estado Liberal para o Neoliberalismo, financiada pela burguesia.

As primeiras leis trabalhistas foram baseadas nos direitos sociais e buscavam defender quem estava em desvantagem na relação de trabalho, no caso o proletariado. Temos a Lei Chapelier, que limitava o trabalho infantil a 12 horas por dia, o Código de Napoleão, que distinguiu o Direito Civil do Direito do Trabalho. A partir da Primeira Guerra Mundial passaram a incluir nas constituições preceitos relativos a garantia de trabalho e alguns direitos, como a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos (1917), Constituição de Weimar (Alemanha - 1919) e a Carta Del Lavoro (Itália - 1927). Já em 1948 surge a Declaração dos Direitos do Homem, cujo teor prevê alguns direitos do trabalhador, como a limitação de trabalho, férias remuneradas, lazer e repouso.

No Brasil teve-se em 1871 a Lei do Ventre Livre que a partir de 28 de setembro de 1871 em diante, as mulheres escravizadas dariam à luz a bebês livres. Em 1885 tem-se a Lei dos Sexagenários que liberta os escravos com mais de 60 anos e em 1888 com a assinatura da Lei Áurea a escravatura foi abolida, alguns estudiosos consideram o marco inicial de referência da História do Trabalho no Brasil.

De acordo com Cêga e Tavares (2012) no Brasil em 1930 começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas, nesse mesmo ano foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. E foi na Era Vargas que o direito do trabalho passou a ser tratado

especificamente nas constituições, a iniciar pela Constituição de 1934, que garantia liberdade sindical, salário mínimo, proteção do trabalho de mulheres e menores, isonomia salarial, jornada de 8 horas de trabalho, repouso semanal e férias anuais remuneradas. Em 1937 na carta constitucional instituiu sindicato único e a competência normativa aos tribunais de trabalho.

A partir de então várias normas sobre a temática trabalhista passou a ser criada, sobre os mais diversos assuntos trabalhistas, com isso houve a necessidade de sistematizar essas regras. Para isso, foi editado o Decreto-Lei nº 5.452/1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT não se trata de um código, pois esse pressupõe um Direito novo e a CLT apenas consolidou a legislação existente à época.

A Constituição de 1946 dá o direito do trabalhador começa a ter participação nos lucros, estabilidade, direito de greve, dentre outros. Logo após surgem leis que versam sobre o repouso semanal remunerado, 13º salário, salário família e outros.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 recebeu a CLT, além de outras fontes como tratados internacionais e decretos que visam a proteção do trabalhador. As garantias dos trabalhadores estão dispostas sobremaneira nos arts. 7º a 11, no Capítulo Dos Direitos Sociais. De acordo com o artigo “A história do Direito do trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil”, extraído do sítio eletrônico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no dia 07/09/2022, o Projeto de Emenda Constitucional 478/2010 altera o art. 7º da Constituição Federal do Brasil, assegurando novos direitos aos empregados domésticos, essa emenda passou a fazer parte do texto constitucional em 2013.

Em 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, a qual alterou mais de 100 dispositivos legais alusivos ao Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, em busca de adaptar os preceitos da legislação trabalhista aos avanços da sociedade.

De acordo com Frediani (2011) o Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que disciplina as relações de emprego e assemelhadas, constituindo um sistema de regras, princípios e instituições voltado ao estabelecimento de medidas de proteção ao trabalho.

Sendo uma ciência jurídica, o Direito do Trabalho se rege também por princípios, dentre os quais destacam-se, o princípio da dignidade humana, conceituado como princípio geral do direito, presente como fundamento de existência do Estado e norte de todas as políticas públicas, leis e decisões, impedindo assim que o trabalhador seja usado como mero objeto, na busca pelo lucro; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que vedação de qualquer alteração contratual lesiva ao empregado; o princípio da intangibilidade salarial, que protege a

verba salarial, de cunho alimentar, impossibilitando sua penhora em certos casos diante de seu caráter intangível; o princípio da boa-fé, de cunho contratual que impõe tanto empregado quanto empregador devem agir pautados pela boa-fé e lealdade; o princípio da proteção, que tem por objetivo diminuir o desequilíbrio existente na relação de trabalho, buscando proteger o trabalhador; o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pelo qual o empregado não pode dispor de seus direitos quando importar em renúncia a eles, e por fim, o princípio da condição mais benéfica, que garante de preservação das cláusulas contratuais mais benéficas, ou seja, vantajosas ao empregado no caso de existir mais de uma norma sobre o mesmo direito.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

De acordo com Leite (2020) há duas correntes que se destacam com relação a natureza jurídica do vínculo entre os sujeitos da relação empregatícia: empregado e empregador, a corrente contratualista e a anticontratualista.

Para os contratualistas como Bonnacase, Renault, Savatier a relação empregatícia é de natureza contratual, pois deve haver a livre manifestação da vontade entre empregado e empregador. Porém para os anticontratualistas como Léon Duguit, o vínculo que une empregado e empregador independe de contrato.

Dentro dessa ótica, Leite (2020) nos mostra que conforme Délio Maranhão e Arnaldo Süssekind, a CLT adotou as duas correntes, a exemplo dos art. 2º que considera o empregador a empresa, ao passo que a art. 442 que traz o contrato de trabalho como ao acordo correspondente à relação de emprego e o art. 444 que permite a autonomia da vontade para estipular condições mais vantajosas que a lei.

Nesse sentido, Romar (2021) considera que a relação de trabalho está contida nas relações sociais, sendo que algumas produzem efeitos no mundo jurídico e outras não, e dentro das relações de trabalho, situam as relações de trabalho subordinado ou relação de emprego. Com isso, a doutrinadora considera que todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado.

A partir daí, estabelece que a relação de trabalho é vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem. Já a relação de emprego define-se como uma espécie de relação de trabalho, baseada no nexos entre empregado e empregador, caracterizado pela pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, regulada pelas normas jurídicas trabalhistas.

Através da conceituação acima, é possível concluir que a relação de trabalho é gênero e a relação de emprego é uma das suas espécies. Enquanto a relação de trabalho se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer, a relação de emprego é específica por possuir características próprias que a distinguem das demais formas de prestação de serviço.

Sobre esse assunto Delgado (2019) também considera a relação de trabalho como gênero, acrescentando que essa se refere a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível, englobando a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso, entre outras; e a relação de emprego como espécie.

Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim (DELGADO, 2019, p. 334).

Vale destacar que somente existe uma relação empregatícia se estiver presente todos os requisitos a seguir elencados, a ausência de pelo menos um desses requisitos pode implicar na existência de uma relação de trabalho, mas, não, de uma relação de emprego.

À luz da CLT, os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício estão presentes nos arts. 2º e 3º da CLT e são: serviço prestado pessoalmente, por pessoa física, de natureza não eventual, com subordinação e onerosidade.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Segundo Leite (2020), o contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. De acordo com Delgado (2019) a própria palavra trabalho denota, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviço abrange obrigação de fazer realizada por pessoa física ou jurídica.

A personalidade está intimamente ligada com o elemento pessoa física, porém o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física, natural, não significar ser ele prestado com personalidade.

Nesse âmbito Romar (2021) destaca que na relação de emprego o trabalho prestado tenha caráter infungível, pois deve ser executado pessoalmente pelo contratado, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa. A habitualidade ou não eventualidade, para a doutrinadora, se faz quando o empregado presta serviços continuamente, de forma repetitiva e rotineira.

Delgado (2019) acrescenta que para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, ainda que por curto período determinado, que não seja qualificado como trabalho esporádico. De acordo com Leite (2020), o contrato de trabalho exige que a prestação de serviço seja realizada de forma habitual, constante e regular, levando em conta um espaço de tempo ou tarefa a ser cumprida.

Subordinação para Romar (2021) é a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador. Delgado (2019) traz em sua obra que subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo como estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. E o último elemento, a onerosidade, caracteriza-se como a contraprestação ao serviço prestado pelo empregado.

4 A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

Segundo afirma Klaus Schwab (2016, p. 15), fundador do Fórum Econômico Mundial (WEF), que no século XXI estaríamos diante de uma Quarta Revolução Industrial, a qual teria iniciado na virada do século e seria baseada na revolução digital. O termo foi utilizado pela primeira vez em 2011 e se justifica pela velocidade e profundidade das mudanças que estão ocorrendo. Essa revolução tem como característica uma internet ubíqua e móvel, com sensores menores e cada vez mais poderosos, também pela inteligência artificial. (SCHWAB, 2016, p.16).

A partir da evolução das tecnologias digitais e ampliação do acesso das pessoas a *smartphones* e computadores, naturalmente surgiu novos padrões de interação social. E isso perpassa pelas atividades culturais, sociais, econômicas, com a criação de novas formas de serviços, e conseqüentemente no mercado de trabalho.

Um desses serviços que adveio com essa evolução, foi o mercado disruptivo, representado pela Uber, Airbnb e outros, e com eles também houve uma alteração nas relações contratuais.

As plataformas digitais reduziram drasticamente os custos de transação e fricção incorridos sempre que indivíduos ou organizações compartilham o uso de um ativo

ou oferecem um serviço. Cada transação pode agora ser dividida em incrementos muito pequenos, com ganhos econômicos para todas as partes envolvidas. Além disso, ao usar plataformas digitais, o custo marginal de produção de cada produto adicional, bem ou serviço tende a zero. Isso sem implicações dramáticas para as empresas e sociedade (SCHWAB, 2016, p. 29).

As *startups* integram a Indústria 4.0 e a Uber, primeiro aplicativo de transporte de passageiros, e posteriormente de entregas no Brasil, é uma startup unicórnio, assim chamada por ser avaliada em no mínimo um bilhão de dólares sem ter seu capital aberto na bolsa de valores.

Conforme dados extraídos do site oficial da empresa Uber, a *startup* foi fundada em 2009 nos Estados Unidos da América, passou a ser possível solicitar viagens através de um aplicativo para smartphone. Três anos depois foi lançada internacionalmente, na França. Já em 2012, além das viagens tornou-se possível solicitar a entrega de alimentos e a partir daí expandindo para diversos setores como o mercado pet, casamento, festas, entre outros.

No Brasil a Uber chegou em 2014, primeiramente na cidade do Rio de Janeiro. Após a chegada da Uber no Brasil e do crescimento das plataformas já presentes no país, como Ifood que se fundiu no decorrer do tempo com Restaurante Web, Spoon Rocket e Rapiddo, outras plataformas foram criadas, a exemplo da Rappi, 99 (Pop e Food), dentre outras. São empresas diferentes que disputam o mesmo mercado e comungam dos mesmos conceitos com relação ao mercado de trabalho.

A atividade por aplicativo se caracteriza por uma plataforma digital onde o trabalhador se cadastra para o desempenho de trabalhos informais e remunerados conforme demanda. Por isso, são também conhecidas como atividades *on-demand* e *gig economy*. Para a existência do negócio é necessário haver o cliente solicitante, o motorista/entregador - “parceiro” e o aplicativo.

Em primeiro momento o parceiro e o usuário devem fazer o *download* e instalação do aplicativo em um *smartphone*. Após, deve-se realizar um cadastro, como motorista/entregador ou usuário, logo após fornecer os dados pessoais, além das demais informações requeridas. Os parceiros para se cadastrar devem preencher alguns requisitos exigidos pelas plataformas. E ao se cadastrar, trabalham de forma autônoma e de certa forma assumem o risco do negócio.

Para Bessa (2021, p. 5) essa característica “colaborativa” perde seu efeito na medida em que as regras e valores pagos, são estabelecidos apenas pela empresa do aplicativo. A partir da realização da viagem/entrega, o motorista/entregador recebe um percentual sobre o valor

determinado para o trajeto. Para a determinação do valor recebido, considera-se os parâmetros: distância, horário, quantidade de clientes e de motoristas/entregadores disponíveis.

Além desse controle, as regras e o processo de cadastramento e descadastramento da plataforma também acontecem sem interferência dos trabalhadores e todos os custos e investimentos necessários para a execução do trabalho são por conta dos entregadores.

De acordo com a Uber, informação extraída do site da empresa, cada cidade tem uma avaliação média mínima. A empresa explica que usuários, motoristas e entregadores parceiros e estabelecimentos que não atingirem a avaliação média mínima da cidade poderão perder, no todo ou em parte, o acesso à Plataforma da Uber, está contida na avaliação o número de reclamações e a taxa de cancelamento dentre outras.

A taxa de cancelamento é calculada dividindo-se o número de viagens canceladas pelo número de viagens aceitas. Oficialmente, não há um limite de corridas que o motorista/entregador pode cancelar, a empresa alerta que os parceiros com melhores ganhos mantêm a taxa abaixo de 10%.

De acordo com decisão do juiz relator Eduardo Pinheiro, do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, ao Agravo de instrumento nº 0808842-06.2020.8.20.0000, manteve decisão em favor da empresa Uber ao descredenciar um motorista por excesso de reclamação e cancelamentos. Na decisão extrai-se que, segundo a jurisprudência em casos análogos, é legítima a conduta do Uber em descredenciar motoristas que realizam alto índice de cancelamento de viagens. Os tribunais não admitem a exclusão se a Uber não demonstrar o alto índice de cancelamento, pois tal conduta representaria cerceamento do direito de defesa. E que para a jurisprudência, o mau uso do aplicativo pelo motorista permite o cancelamento da conta pelo Uber.

Segundo estudo do IPEA (2021, p. 4), motoristas e entregadores de aplicativos não são considerados empregados das plataformas, sendo considerados trabalhadores por conta própria, podendo utilizar uma ou mais plataformas. Os equipamentos necessários para o trabalho como celular, internet, veículo ficam a cargo do trabalhador. Com isso, as empresas se esquivam dos custos de contratação e os direitos assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como férias, licenças remuneradas, 13º salário, jornada de trabalho regulada e até mesmo a própria condição de assalariamento e a exigência de ganhos iguais ou superiores ao salário mínimo (POCHMANN, 2017).

Deste modo, são essas duas as principais características que definem a atividade, pejorativamente chamada de “uberização”, independentemente da plataforma a qual o parceiro

está vinculado, fazer alusão a maior empresa do seguimento a Uber: os trabalhadores assumem os riscos e custos do negócio e não possuem contrato de trabalho.

Em janeiro de 2022 a Uber divulgou a suspensão do serviço de entregas de comida no Brasil, através da Uber Eats, a partir do dia 08/03/2022. Apesar da empresa não ter se posicionado a respeito, essa suspensão aconteceu depois que o Governo Federal sancionou um projeto de lei que obriga as empresas a contratarem seguro acidente para os entregadores, projeto esse que adota medidas de proteção aos entregadores por aplicativo durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus.

Imperioso admitir que a pandemia do Covid-19 trouxe significativas mudanças nas relações de trabalho, no entanto, fica a pergunta como a legislação brasileira acompanhará essa evolução?

No Brasil o primeiro caso foi identificado no final de fevereiro de 2020, porém a declaração de transmissão comunitária e a primeira morte no país veio em março. No mesmo mês o Ministério da Saúde publicou a Portaria nº 356/2020, que regulamentou a Lei nº 13.979/2020, documento esse que previa medidas de isolamento social.

A partir dessa lei vários Estados e municípios do país decretaram *lockdown*, que impunha o fechamento de comércio, escolas, bares, restaurantes e qualquer outro tipo de estabelecimento que provocasse aglomeração, exceto aqueles considerados essenciais como supermercados, farmácias, entre outros. A procura de reduzir os impactos negativos na economia, o atendimento mediante serviço de entrega e as atividades destinadas à manutenção e conservação do patrimônio, foi autorizado mediante Decretos do Poder Executivo Estadual, temos como exemplo o Decreto nº 9.638, de 20 de março de 2020, do Estado de Goiás.

Conforme Série Histórica divulgada no site oficial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve um aumento na taxa de desemprego de 12,8% (12,98 milhões de desempregado) no período do primeiro trimestre de 2019, para 14,2% no segundo trimestre de 2021 (14,4 milhões de desempregados). Além do aumento da população ocupada sem carteira de trabalho assinada, totalizando 34,7 milhões de trabalhadores, em pesquisa divulgada em 30 de julho de 2021.

Ademais, o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), apresentado em 07 de outubro de 2021, concluiu que no primeiro trimestre de 2019, o número de pessoas ocupadas no transporte de mercadorias na chamada *Gig Economy* (economia do bico) era de cerca de 91.470 mil, atingindo no segundo trimestre de 2021 um total de 278.264 mil trabalhadores. Assim, somados os trabalhadores em aplicativos de transporte de passageiros

(1,1 milhão) e os de entrega de mercadoria (278 mil), são cerca de 1,4 milhão de pessoas nesta modalidade.

Tendo em vista, o contexto acima exposto, a pandemia de Covid-19 trouxe para a sociedade brasileira “o novo normal”, perceptível com o aumento das vendas online, maior demanda por aplicativos de entrega, trabalhadores em home office. Mas com isso, ficou ainda mais evidente a situação de vulnerabilidade dos entregadores de aplicativos, considerados parceiros das empresas de aplicativos de entregas e não empregados, sendo assim desprovidos das proteções dispostas no Art. 7º, da Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Previdência Social.

O Governo Federal promulgou em 06 de janeiro de 2022, a Lei 14.297, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviços por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus, porém a legislação esclarece que as regras previstas não servirão de base para determinar qual a natureza da relação havida entre entregador e empresa de aplicativo. Até a data da pesquisa não foram encontrados registros de Ação Direta de Inconstitucionalidade em relação à lei supracitada.

5 VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE ENTREGADORES E APLICATIVOS

Para a existência do negócio de entregas por aplicativo é necessário haver o cliente solicitante, o entregador “parceiro” e o aplicativo.

A problemática com relação aos entregadores por aplicativo, está na natureza jurídica, uma vez que os serviços prestados não têm sido compreendidos como uma relação de emprego, inexistindo assim qualquer obrigação do empregador, apesar de já haver entendimento diferente a respeito do tema, além de inúmeras Reclamações Trabalhistas e Ações Cíveis Públicas sobre a temática.

Como já mencionado para configurar o vínculo empregatício se faz necessário a presença concomitante de empregador e empregado, além dos requisitos: pessoa física, pessoalidade, habitualidade ou não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Os entregadores são pessoas físicas, que prestam o serviço pessoalmente, cumprindo assim uma das regras estabelecidas no momento do cadastramento, pois o parceiro que permitir que terceiros à relação execute o serviço no lugar do parceiro cadastrado, esse poderá ser descredenciado (pessoalidade).

Ademais, são remunerados por cada entrega realizada, ou seja, o entregador está colocando sua força de trabalho à disposição do aplicativo mediante pagamento (onerosidade).

A depender do prisma em que se analisa o quesito subordinação poderá estar presente, visto que, a empresa impõe condições a ser seguidas para se cadastrar e permanecer cadastrado, além de estar esses trabalhadores sujeitos a critérios de avaliação, haja vista, que avaliações ruins podem ensejar o descredenciamento do trabalhador; o trabalhador também está sujeito ao controle de localização.

Por último, o elemento habitualidade vem sofrendo transformações ao longo dos anos, principalmente com a reforma trabalhista de 2017 que passou a permitir contratos intermitentes em que é possível contratar esporadicamente pagando somente pelo período da prestação de serviço. Esse elemento deve ser analisado dentro do caso em concreto, visto que, a depender do caso vislumbra-se a habitualidade, isso ocorre, quando o entregador trabalha com constância, frequência. Diferentemente, daqueles entregadores eventuais, que realizam entregas de forma esporádica.

Destaca-se que os entregadores, em questão, que se vinculam às empresas por aplicativos não possuem vínculo empregatício, o que significa que não possuem os direitos trabalhistas e previdenciários resguardados.

Conforme Mazarotto (2020, p. 7) esta forma de negócio, acaba por gerar grandes dúvidas e questões quanto à natureza das relações de trabalho e emprego entre os parceiros com a empresa e assim sobre a natureza do vínculo de emprego gerado com esta nova forma de prestar serviços.

O mundo inteiro está debatendo a questão, em busca de uma nova legislação que englobe o novo vínculo entre empregado e empregador.

Segundo o site Tecnoblog, em matéria publicada em 16 de setembro de 2021, a própria Uber, na Inglaterra, em março de 2020, após uma decisão jurídica da Suprema Corte Britânica e pressão de sindicatos, deu aos seus 70 mil motoristas a garantia de salário mínimo e férias. Os argumentos da Corte que configuram a parassubordinação, está no fato de a Uber proibir relacionamento profissional entre motorista e passageiro fora do aplicativo. Além de a empresa definir preço, destino e trajeto.

Conforme matéria jornalística divulgada pelo site Brasil de Fato, em 01 de maio de 2021, também em 2020 a França reconheceu o direito de um motorista da Uber de ser considerado empregado da empresa. A Alemanha considera há anos os trabalhadores da Uber como empregados, pois para os alemães, empregado é todo aquele que segue diretrizes do

contratante na realização do seu trabalho. Na Holanda há posicionamentos contraditórios nos tribunais. Já o Japão não reconhece o vínculo empregatício.

A ministra do TST Maria Cristiana Peduzzi, comentou em 14/09/2021 ao UOL, que “Em relação a essa nova disciplina de trabalho autônomo para disciplinar as relações por meio das plataformas, todos os países ainda estão pensando”, ressaltando decisões sobre os direitos trabalhistas de autônomos na Inglaterra e na França.

O colegiado da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de forma inédita, formou maioria no julgamento da matéria que discute a existência de relação de emprego entre o parceiro e a plataforma da Uber. Porém, em 2021, a 5ª Turma manteve decisão em que afastou a existência de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, esse é o mesmo entendimento da 4ª Turma. Tal entendimento parte do fato de o motorista ter a opção de ficar off-line do aplicativo, fato que indicaria que há uma flexibilidade para estabelecer seus horários de trabalho, o número de clientes que irá atender e o local onde atuará.

Ainda que a decisão da 3ª Turma do TST prospere, é importante salientar que os direitos desses trabalhadores serão assegurados apenas através da via judicial, pois ainda não existe nenhuma lei que garanta o acesso deles aos direitos trabalhistas e previdenciários das outras categorias profissionais no país.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), decidiu em 2019 e manteve decisão em 2021, que não há vínculo empregatício entre a Uber e os parceiros. De acordo com o tribunal, eles são empreendedores individuais, e não funcionários diretos da empresa. Considerando assim, a Justiça Comum competente para o julgamento desse tipo de causa, e não a Justiça do Trabalho. Até a data da pesquisa, não há manifestação do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre essa casuística.

No Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066, de um motorista por aplicativo, o qual foi julgado pela 3ª Turma do TST, dois dos três membros da turma viram vínculo entre as partes. Diante da divergência, a tendência é que a questão seja uniformizada pela SBDI-1 do TST.

Recentemente, em setembro de 2022, a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho em São Paulo (TRT-SP) julgou procedente ação civil pública do Ministério Público do Trabalho (MPT) e determinou que a empresa Levo Tecnologia e Serviços de Informações do Brasil Ltda assine a Carteira de Trabalho e Previdência Social de todos os entregadores cadastrados e aprovados no aplicativo (Processo nº 1000489-03.2021.5.02.0002).

Em consulta realizada em 29/04/2022 ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18), cuja jurisdição abrange o Estado de Goiás, encontra-se em andamento no 1º grau, 16 ações de entregadores em desfavor da empresa de aplicativo Ifood; com relação as 30 ações nas quais a empresa Uber está no polo passivo, por contar com o mesmo CNPJ para o transporte de passageiro e de entregas, não foi possível identificar se alguma das causas conta em seu polo ativo um entregador. Vale mencionar que das 10 ações com documentos disponíveis para visualização, todas foram ajuizadas por motoristas por aplicativo.

Após análise das ações já sentenciadas pelo TRT-18, nota-se que em todas as ações não houve o reconhecimento do vínculo empregatício, pois segundo o entendimento dos juízes há a falta dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, e da leitura das sentenças depreende-se que consideram existir a ausência da subordinação.

Mazzotto (2022) traz em seu artigo os números de levantamento feito pela empresa Data Lawyer Insights a pedido da ConJur, que demonstram o crescimento no número de ações cuja tema é o reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias, anotações na CTPS e indenização, em 2020 foram 1716 ações, já em 2021 saltou para 4793 – um crescimento de 179,3%.

Com isso, todos aguardam a publicação de norma que regulamente a relação entre entregadores e as empresas de tecnologia que controlam esses serviços.

5.1 Projetos de lei em tramitação

Conforme informações extraídas do site do Senado Federal, em 02/03/2022, estão em tramitação no Senado Federal 6 (seis) projetos de lei para alteração da CLT, os projetos têm em comum o reconhecimento da relação de trabalho entre empresas de transporte remunerado de passageiros/alimento e motoristas/entregadores, bem como os direitos desses trabalhadores.

São eles:

- PL 414/2017 (instituir relação de emprego entre empresa de transporte remunerado privado de passageiros e seus motoristas);
- PL 3577/2020 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos);
- PL 974/2021 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos);
- PL 1603/2021 (acrescenta art. 452-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para definir como intermitente os contratos firmados entre empregados e empresas que se utilizam de aplicativos ou instrumentos eletrônicos ou informatizados para intermediação de serviços de transporte de pessoas ou entrega de mercadorias);
- PL 2842/2021 (Estabelece critérios para configuração de relação de emprego a trabalhadores que realizam atividades por meios de aplicativos, bem como estabelece normas protetivas ao consumidor); e

- PL 3055/2021 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo).

6 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente artigo possibilitou uma análise do panorama jurídico que vem sendo construído em torno do tema, também oportunizou contato com entendimentos divergentes entre os tribunais e entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre entregadores e aplicativos.

Ao longo do trabalho foi possível perceber que dos cinco pressupostos analisados pelos tribunais para avaliar a existência do vínculo empregatício, após a confluência entre os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é indiscutível a presença dos quesitos pessoa física e personalidade, pois a atividade laboral deve ser exercida pelo próprio entregador cadastrado, visto que ele não pode fazer-se substituir por um terceiro. Também está presente a onerosidade, já que sua força de trabalho é remunerada. Os pontos divergentes para alguns tribunais giram em torno da habitualidade e principalmente da subordinação.

Haja vista, que segundo alguns entendimentos os entregadores seriam trabalhadores autônomos, que são pessoas físicas, porém, trabalham sem subordinação, ou seja, por conta própria. E para alguns tribunais entre entregadores e aplicativo não existe uma relação de emprego, que enseja as obrigações trabalhistas por parte do empregador, mas há apenas uma relação de trabalho ou parceria na captação de produtos a serem transportados.

De modo contrário, há aqueles como a 3ª e 4ª Turma do TST que vislumbram os pressupostos e reconhecem a existência de vínculo empregatício entre as partes, considerando dessa forma o entregador como empregado. Pois o aplicativo monitora e aplica sanções aos entregadores, em caso de descumprimento das regras impostas pela empresa, além de definir o valor a ser percebido pelo entregador (subordinação), remunera o entregador (onerosidade), o entregador que é pessoa física deve prestar o serviço pessoalmente, não podendo ser substituído (pessoa física e personalidade), além de apontar a rota a ser seguida na entrega, estabelecer um limite de recusas de entregas direcionadas pelo aplicativo, sob pena de suspensão temporária na captação de serviço, e, avaliando o caso em concreto é possível verificar que grande parte dos trabalhadores laboram diariamente, por até 18 horas caracterizando a habitualidade.

Por mais que não haja um contrato que caracterize essa relação de emprego, tendo em vista o princípio da primazia da realidade dos fatos, onde a realidade trazida pelos fatos vale

mais para o judiciário do que os documentos formais, de se reconhecer a existência jurídica do vínculo impondo-se o efetivo cumprimento das normas trabalhistas.

Essa discussão deve ser dirimida com a aprovação e publicação de normas regulamentadoras ou mesmo de alterações que possam ser feitas na CLT, conforme projetos de leis que tramitam no Senado Federal, a exemplo do Projeto de Lei nº 3577/2020 para alteração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que restam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos.

Por fim, importa salientar que o direito, por meio das diversas fontes, deve acompanhar as transformações do mercado e da sociedade, estendendo direitos àqueles que o possuem ou normatizando aqueles que carecem de regulamentação, evitando, assim, o desequilíbrio entre trabalhador e empregador.

Importante destacar que ao tempo da pesquisa os tribunais majoritariamente julgam pela existência de vínculo empregatício.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2010. p. 20.

BESSA, Ana Cláudia. **O perfil do motorista de aplicativo no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso. Brasília: UNICEUB. 2021. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/download/14406/8074>>. Acesso em: 24/02/2022.

BRASIL. **Lei nº 14.297 de 2022**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03//_Ato2019-2022/2022/Lei/L14297.htm>. Acesso em: 24/02/2022.

BRASIL. **Ministério da Saúde regulamenta medidas de isolamento e quarentena**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/03/ministerio-da-saude-regulamenta-medidas-de-isolamento-e-quarentena>. Acesso em: 23/02/2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **PL 414/2017**. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pls-414-2017>> Acesso em 02/03/2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **PL 3577/2020**. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-3577-2020>>. Acesso em 02/03/2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **PL 974/2021**. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-974-2021>>. Acesso em: 02/03/2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **PL 1603/2021**. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-1603-2021>>. Acesso em: 02/03/2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **PL 2842/2021**. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-2842-2021>>. Acesso em: 02/03/2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **PL 3055/2021**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149697>>. Acesso em: 02/03/2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte. **Agravo de instrumento nº 0808842-06.2020.8.20.0000**. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravado: José Lucian Barbosa de Araújo. Relator: Juiz Convocado Eduardo Pinheiro. Natal, 13 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://pje2g.tjrn.jus.br/pje/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/documentoSemLoginHTML.seam?ca=0b0ae6c3cff341fcb6843af3b940bdf50aac66b27076b8ab4f11d536f764bfa0ce700d99c1844ef7ca51d5eeb7311020a0a47e39387f251&idProcessoDoc=7747356>>. Acesso em 17/03/2022

BRASIL DE FATO. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**. 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: 01/03/2022.

CONJUR. **O acesso de motoristas e entregadores de aplicativos aos benefícios do INSS**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-19/badari-acesso-motoristas-aplicativos-beneficios-inss>. Acesso em: 27/02/2022.

COSTA, Felipe Pinheiro Queiroz da. **Uberização e a precarização do emprego**. Trabalho de Conclusão de Curso. Santa Rita: UFPB. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE GOIÁS. Disponível em: <http://www.mpgo.mp.br/portal/arquivos/2020/04/01/10_51_49_781_Decreto_9638_DOE.pdf>. Acesso em 23/02/2022.

FARIA, Luiz Antônio de. **Guia para trabalhos acadêmicos**. Aparecida de Goiânia: Faculdade Alfredo Nasser. 2017. p. 51.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina.** Jus Brasil. Disponível em: <<https://espacovital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/adequisaodoreino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>>. Acesso em 24/04/2022

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho.** Barueri, SP: Manole, 2011. p. 1 a 4.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2002.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 24/02/2022.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Carta de conjuntura nº 53. A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf>. Acesso em: 23/02/2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2020.

LEMOS, Juliana Matos. **Análise jurídico-normativa da relação de trabalho existente no aplicativo “Uber”:** emprego subordinado, autônomo ou trabalhador parassubordinado?. Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-graduação. Salvador: Faculdade Baiana de Direito. 2018. Disponível em: <<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Juliana%20Matos%20Lemos.pdf>>. Acesso em: 30/04/2022.

MACHADO, Humberto César; PIETRAFESA, José Paulo. **Guia prático para trabalhos acadêmicos monográficos e Tccs.** Aparecida de Goiânia: FACULDADE ALFREDO NASSER. 2014. p. 36.

MACHINE. **Quantas corridas o motorista Uber pode cancelar?**, 2021. Disponível em: <<https://machine.global/quantas-corridas-motorista-uber-pode-cancelar/#:~:text=Ela%20C3%A9%20calculada%20dividindo%2Dse,de%20cancelamento%20ser%20de%2010%25.>>. Acesso em: 17/03/2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Editora Atlas. 2003. 5ª ed. p. 157 e 182.

MAZAROTTO, Rafael. **O reconhecimento de vínculo empregatício para os motoristas de aplicativo.** Trabalho de Conclusão de Curso. Curitiba: CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13894/1/TCC%20>

%20O%20RECONHECIMENTO%20DE%20V%20c3%8dNCULO%20EMPREGAT%20c3%8d CIO%20PARA%20OS%20MOTORISTAS%20DE%20APP.pdf>. Acesso em 22/02/2022.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19.** Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 23/02/2022.

POCHMANN, Márcio. **A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho.** Revista do Brasil, 09 de julho de 2017. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/revistas/2017/07/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho/>>. Acesso em: 02/03/2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8. ed. Rio de Janeiro. Forense; São Paulo. MÉTODO, 2020. p. 1 e 2

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** . 7. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2021.

SANTOS, Rafael Ronei Gomes dos. **A relação de trabalho entre motoristas e o aplicativo Uber.** Trabalho de Conclusão de Curso. Goiás: PUCGOIÁS. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2661/2/trabalho%20TCC%20N2%20%282%29.pdf>>. Acesso em: 30/04/2022.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda 1ª. Ed. EDIPRO Edições Profissionais Ltda, 2016. p. 15, 16 e 29.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202102503261&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 01/03/2022.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competee-a-Justica-comum.aspx>>. Acesso em: 01/03/2022.

TECNOBLOG. **Autônomos de iFood e Uber têm direitos mínimos, diz presidente do TST,** 2021. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/noticias/2021/09/16/presidente-do-tst-autonomos-de-ifood-e-uber-tem-direitos-e-devem-recorrer/>>. Acesso em: 27/02/2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO (TRT4). **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil.** Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o\)%20e%20a%20sociedade%20industrial](https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o)%20e%20a%20sociedade%20industrial). Acesso em: 07/09/2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 18ª REGIÃO (TRT18). <<https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/Certidao.seam>>. Acessado em: 29/04/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Afastado vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em: 28/02/2022.

UBER. **A história da Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso 03/03/2022.

UBER. **Termos Gerais de Uso.** Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso 17/03/2022.

UNYLEYA. **Conheça a incrível evolução do Direito do Trabalho.** Disponível em: <https://blog.unyleya.edu.br/vox-juridica/guia-de-carreiras4/conheca-a-evolucao-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 07/09/2022.