



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
CURSO DE DIREITO

LAYRES OLIVEIRA SILVA

**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR E A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS
DE TECNOLOGIAS**

ICÓ-CE
2024

LAYRES OLIVEIRA SILVA

**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR E A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS
DE TECNOLOGIAS**

Artigo Científico apresentado ao Centro
Universitário Vale do Salgado/UniVS, Curso de
Direito, como requisito para a obtenção de nota da
disciplina Trabalho de Curso II.

Orientador(a): Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira.

FOLHA DE APROVAÇÃO

LAYRES OLIVEIRA SILVA

A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR E A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS DE TECNOLOGIAS

Artigo submetido à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC II) do curso de bacharelado em Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) a ser apresentado como requisito para obtenção de nota.

Data de Aprovação: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira
Orientador(a)

Prof. Me. José Ewerton Bezerra Alves Duarte
Professor(a) Avaliador(a)

Prof. Esp. Maria Beatriz Sousa de Carvalho
Professor(a) Avaliador(a)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	8
2.1 Relação entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas de tecnologias	10
3 DESAFIOS E CONTROVERCIAS JUDICIAIS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO .	12
4 IMPLICAÇÕES DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	19
4.1 Impacto na segurança, remuneração e garantia de direitos trabalhistas	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS.....	26

LISTA DE SIGLAS

TST	Tribunal Superior do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PL	Projeto de Lei

A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR E A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS DE TECNOLOGIAS

RESUMO

O artigo explora a relação entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia em meio à integração da tecnologia e do trabalho, destacando mudanças significativas no cenário atual. O objetivo geral da pesquisa é analisar a vulnerabilidade dos trabalhadores de aplicativos em relação ao vínculo empregatício, considerando seus impactos nos direitos trabalhistas e na segurança. O presente estudo justifica-se pela análise aprofundada da vulnerabilidade do trabalhador em plataformas digitais, exemplificada por casos legais como a Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004, onde a Uber foi obrigada a reconhecer o vínculo empregatício de seus motoristas no Brasil. A metodologia adotada é exploratória, combinando abordagens qualitativas e quantitativas para uma compreensão abrangente da dinâmica entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia. Foram conduzidas análises críticas de artigos, estudos de casos e decisões judiciais relevantes. A abordagem qualitativa permite uma compreensão mais profunda das experiências e percepções dos trabalhadores, enquanto a abordagem quantitativa fornece dados numéricos sobre a extensão e a distribuição dos desafios enfrentados. A seleção dos casos que exemplificam as controvérsias e desafios relacionados ao vínculo empregatício dos trabalhadores considerou critérios como relevância para o tema em estudo, representatividade nas controvérsias sobre o vínculo empregatício, disponibilidade de informações detalhadas sobre os casos e diversidade de jurisdições envolvidas. As considerações finais ressaltam que o presente trabalho é essencial para informar políticas públicas, promover a equidade no ambiente de trabalho e garantir a proteção adequada aos profissionais envolvidos nesse novo paradigma de emprego. A abordagem cuidadosa e equilibrada das nuances do trabalho por meio de aplicativos busca soluções que conciliem a inovação tecnológica com a proteção dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Trabalhadores de aplicativos; Vínculo empregatício; Direitos trabalhistas; Tecnologia.

ABSTRACT

The article explores the relationship between application workers and technology companies amid the integration of technology and work, highlighting significant changes in the current scenario. The general objective of the research is to analyze the vulnerability of application workers in relation to employment, considering its impacts on labor rights and safety. The present study is justified by the in-depth analysis of worker vulnerability on digital platforms, exemplified by legal cases such as Public Civil Action 1001379-33.2021.5.02.0004, where Uber was forced to recognize the employment relationship of its drivers in Brazil . The methodology adopted is exploratory, combining qualitative and quantitative approaches for a comprehensive understanding of the dynamics between app workers and technology companies. Critical analyzes of relevant articles, case studies and court decisions were conducted. The qualitative approach allows for a deeper understanding of workers' experiences and perceptions, while the quantitative approach provides numerical data on the extent and distribution of challenges faced. The selection of cases that exemplify the controversies and challenges related to the workers' employment relationship considered criteria such as relevance to the topic under study, representativeness in controversies about the employment relationship, availability of detailed information about the cases and diversity of jurisdictions involved. Final considerations highlight that this work is essential to inform public policies, promote equity in the workplace and ensure adequate protection for professionals involved in this new employment paradigm. The careful and balanced approach to the nuances of work through applications seeks solutions that reconcile technological innovation with the protection of labor rights.

Keywords: Application workers; Employment relationship; Labor rights; Technology.

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, onde a interseção entre tecnologia e trabalho assume uma posição central, a relação entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia emerge como um tema crucial de investigação. A crescente adesão a plataformas de serviços sob demanda e o surgimento de modelos de negócios baseados nesses aplicativos têm redefinido as noções tradicionais de emprego e vínculo empregatício.

As transformações tecnológicas têm moldado significativamente o cenário do trabalho. Paradigmas tradicionais de emprego, caracterizados por modelos estáveis e regulamentações consolidadas, foram desafiados pela ascensão exponencial das empresas de tecnologia e a proliferação de aplicativos. A facilidade de conexão global e a digitalização têm colocado os trabalhadores de aplicativos em uma posição de vulnerabilidade, questionando as noções tradicionais de vínculo empregatício e desafiando as proteções laborais estabelecidas.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)¹ revelam que, em 2019, a taxa de trabalho informal atingiu 41,1% da população economicamente ativa, a maior desde 2016. Uma análise comparativa entre 2016 e o primeiro trimestre de 2020 demonstra um aumento de 41,9% nos trabalhadores envolvidos em atividades relacionadas a aplicativos.

A necessidade desta pesquisa torna-se evidente, não apenas pela lacuna de conhecimento existente, mas também pelos potenciais impactos em âmbitos acadêmicos, organizacionais e sociais. A compreensão aprofundada dos critérios que caracterizam o vínculo empregatício, dos desafios jurídicos envolvidos e das implicações para a segurança e os direitos dos trabalhadores é essencial para moldar políticas públicas e contribuir para um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Diante do exposto, chegamos à seguinte questão-problema: como se manifestam os desafios na definição do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia, e de que forma essa vulnerabilidade impacta a segurança e os direitos desses trabalhadores? Assim, o objetivo geral é problematizar a vulnerabilidade dos trabalhadores de aplicativos em relação à (in)existência do vínculo empregatício com as empresas de tecnologia,

¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua: Taxa de desocupação é de 14,1% e taxa de subutilização é de 29% no trimestre encerrando em novembro de 2020. [acesso em 2021 fev 14]. Disponível em: <https://www.agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29934-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29--0-no-trimestre-encerrado-em-novembro-de-2020>. Acesso: 23/08/2023.

considerando os impactos na segurança e nos direitos trabalhistas. Ademais, são os objetivos específicos: a) identificar os critérios e elementos que caracterizam um vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas de tecnologia; b) avaliar os principais desafios e controvérsias jurídicas em torno da definição do vínculo empregatício em relação aos trabalhadores de aplicativos; c) analisar as implicações da (in)existência do vínculo empregatício para a segurança, remuneração e garantia de direitos trabalhistas dos trabalhadores de aplicativos.

A pesquisa adota uma metodologia exploratória que integra análises qualitativas e quantitativas para compreender amplamente a interação entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia. Foram realizadas análises críticas de literatura acadêmica, estudos de casos e decisões judiciais pertinentes. A abordagem qualitativa busca aprofundar a compreensão das experiências e percepções dos trabalhadores, enquanto a abordagem quantitativa proporciona dados numéricos sobre a amplitude e a distribuição dos desafios enfrentados. A escolha dos casos para ilustrar as controvérsias do vínculo empregatício considerou sua relevância, representatividade nas disputas sobre o tema, detalhamento das informações e diversidade de jurisdições. As considerações finais destacam a importância do estudo na formulação de políticas, na promoção da justiça no trabalho e na garantia dos direitos dos profissionais nesse novo contexto laboral.

Em conclusão, esta pesquisa desvelou as complexidades e desafios enfrentados pelos trabalhadores de aplicativos em relação ao vínculo empregatício com as empresas de tecnologia. Ao analisar criteriosamente os critérios que caracterizam esse vínculo, as controvérsias jurídicas envolvidas e as implicações para a segurança e os direitos laborais, foi possível identificar a vulnerabilidade desses profissionais em meio ao atual cenário de transformação tecnológica.

2 CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A caracterização do vínculo empregatício entre os profissionais que atuam em aplicativos e as empresas de tecnologia representa uma questão de considerável importância no cenário brasileiro. No que concerne à relação de emprego, é essencial compreender que ela se configura como o elo que une o trabalhador ao empregador por meio do estabelecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido, a formação dessa relação emerge como o elemento fundamental para assegurar a proteção que o Direito laboral oferece ao trabalhador empregado (Cairo Junior, 2017).

Do ponto de vista jurídico, a relação de emprego, tal como definida conforme as normas legais, representa uma das diversas categorias de relações laborais existentes. Ela se diferencia substancialmente das outras formas de trabalho, uma vez que é delineada por atributos específicos estabelecidos por disposições legais (Delgado, 2019).

Entende-se que a relação de emprego constitui uma categoria específica dentro das relações de trabalho, surgindo a partir do vínculo estabelecido entre o empregado e o empregador. Seu propósito central é a prestação de serviços de forma pessoal, contínua e sob subordinação, em troca de remuneração. Esta relação jurídica, cuja origem remonta ao trabalho subordinado, executado de maneira pessoal e compensado financeiramente, encontra sua regulamentação no âmbito do Direito do Trabalho. O vínculo jurídico subjacente na relação de emprego é estabelecido entre o empregado e o empregador, os principais atores dessa relação, e está sujeito à governança das normas legais trabalhistas (Romar, 2018).

A relação de emprego se limita estritamente ao trabalho subordinado, desempenhado pelo empregado, uma categoria de trabalhador com características distintivas. Nesse contexto, a ênfase recai sobre a relação jurídica regulamentada que conecta o empregado ao empregador, independentemente deste empregador ser uma entidade de direito público interno ou externo (Leite, 2020).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabelece, em seus artigos 2º e 3º, os elementos que compõem a caracterização da relação de emprego. Estes elementos incluem o trabalho executado por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. De acordo com Leite (2020), é de relevante importância a presença de todos esses requisitos para que se possa caracterizar a relação de emprego, destacando-se que a ausência de ao menos um desses elementos descaracteriza tal relação empregatícia.

Portanto, torna-se imprescindível abordar cada um desses elementos, começando pela noção de trabalho prestado por pessoa física. No contexto do Direito do Trabalho, a prestação de serviços é intrinsecamente associada a uma pessoa física, ou seja, a um indivíduo natural. O trabalhador, nesse sentido, deve invariavelmente ser uma pessoa de natureza física, uma vez que o conceito de trabalho envolve a aplicação de energia por parte do ser humano com o objetivo de alcançar um resultado útil. Essa definição exclui qualquer forma de aplicação de energia por entidades não humanas, como seres irracionais ou pessoas jurídicas (Delgado, 2019).

O segundo elemento relevante do ponto de vista fático-jurídico é a pessoalidade. Para Cassar (2014) o indivíduo é contratado com a finalidade de fornecer seus serviços de forma pessoal, principalmente devido às suas qualificações específicas, como formação técnica,

acadêmica, perfil profissional, entre outras. Essa característica implica que o empregado não pode ser substituído por qualquer outra pessoa de sua escolha, uma vez que o contrato de emprego é estritamente pessoal em relação ao empregado.

No entanto, é importante notar que o empregador tem a prerrogativa de designar um substituto de sua preferência ou aceitar a indicação de substituição feita pelo empregado. É relevante destacar que o contrato é estabelecido com uma pessoa específica e determinada. Portanto, essa relação jurídica é de natureza *intuitu personae*, onde o objeto do contrato não é meramente o serviço como resultado, mas sim o serviço prestado de forma pessoal pelo indivíduo contratado (Romar, 2018).

2.1 Relação entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas de tecnologias

Dentro do contexto da relação de emprego, o critério da não eventualidade se refere à prestação contínua de serviços pelo empregado, ou seja, de maneira constante e regular. Nessa modalidade, a prestação de serviço deve ocorrer de forma habitual, repetitiva e rotineira, obrigando o empregado a oferecer seus serviços de forma consistente.

No que se refere à não eventualidade, Garcia (2020, p. 148) aborda a questão da seguinte forma: O trabalho não eventual, em uma abordagem inicial, refere-se a um trabalho que ocorre de forma habitual e contínua. No entanto, pode-se argumentar que a não eventualidade implica na prestação de serviços que estão intrinsecamente relacionados com as atividades rotineiras do empregador. Isso significa fornecer serviços que são permanentemente essenciais para as operações do empregador ou para o sucesso do seu negócio. Além disso, a não eventualidade também pode se traduzir na ideia de que o empregado está vinculado a uma fonte de trabalho específica, sendo essa a principal destinatária de seus serviços.

A onerosidade representa o quarto elemento fático-jurídico, caracterizado pelo estabelecimento de uma troca entre o trabalho prestado e a compensação financeira. A presença da onerosidade é essencial na relação entre o empregador e o empregado. Significa que o empregado deve receber uma compensação financeira, que pode ser um salário fixo, comissões ou outros benefícios, e esse pagamento pode ser estipulado com base em diferentes critérios, como diário, por hora ou mensalmente (Leite, 2019).

Para que haja onerosidade, é fundamental que o trabalho fornecido ao empregador tenha um valor econômico mensurável e que essa contraprestação econômica seja específica ao trabalhador como forma de remuneração pelo serviço prestado.

O último e de maior relevância entre os elementos fático-jurídicos que compõem a

relação de emprego é a subordinação, pois é ela que desempenha um papel preponderante na caracterização do vínculo empregatício conforme a tipificação legal. Segundo a perspectiva de Nelson Mannrich (1998, p. 120), a subordinação pode ser entendida como a obrigação do trabalhador de acatar as diretrizes estabelecidas pela autoridade gerencial do empregador dentro dos limites contratuais. Mannrich também observa a existência de uma dinâmica de dever e autoridade, na qual a responsabilidade de obedecer está submetida ao poder de liderança. Isso constitui a essência da relação de dependência jurídica, ou seja, da subordinação.

A subordinação, que é uma característica essencial da relação empregatícia, deve ser interpretada de maneira objetiva. Isso significa que o foco deve recair sobre como o trabalho é executado pelo empregado, e não sobre a pessoa do trabalhador em si. Portanto, sob uma perspectiva jurídica adequada, a visão subjetiva desse princípio, que a encara como um controle exercido sobre a pessoa do empregado, colocando-o em um estado de sujeição, é juridicamente inadequada (Delgado, 2019).

Ao longo dos últimos séculos, o conceito de subordinação passou por adaptações e ajustes, em resposta às transformações no cenário do mundo do trabalho e às novas interpretações proporcionadas pelo campo da Ciência do Direito. Em decorrência dessas evoluções, do ponto de vista jurídico, a subordinação se transformou em um fenômeno complexo. Nesse contexto, destacam-se três dimensões principais em relação ao fenômeno da subordinação: a dimensão clássica, a dimensão objetiva e a dimensão estrutural (Delgado, 2019).

A dimensão clássica, também conhecida como tradicional, é a subordinação emerge do contrato de trabalho, no qual o trabalhador se compromete a acatar as diretrizes e o controle exercido pelo empregador em relação à forma como desempenha suas tarefas laborais. Essa dimensão se caracteriza pela presença significativa de instruções e comandos emanados pelo empregador, refletindo a intensidade do poder de direção da empresa sobre o trabalhador. Historicamente, esta dimensão surgiu como uma evolução em relação à servidão europeia e é, atualmente, a forma mais comum de subordinação observada nas relações de emprego (Delgado, 2019).

Quanto a dimensão objetiva da subordinação, essa está estritamente relacionada a um critério exclusivamente objetivo: a integração do trabalhador nos objetivos e metas da empresa contratante. Nessa abordagem, o trabalhador se encontra firmemente ligado aos propósitos da organização, mesmo que as restrições tradicionalmente associadas ao vínculo empregatício possam ser mais flexíveis. Essa forma de subordinação reflete uma relação de trabalho coordenada, colaborativa e integral entre o empregado e a empresa contratante, na qual a

execução das atividades pelo empregado se alinha harmoniosamente com os objetivos da empresa (Vilhena, 1975 apud Delgado, 2019 p.352).

Já a dimensão estrutural da subordinação se manifesta através da integração do empregado na dinâmica organizacional e operacional da empresa contratante. Nesse contexto, não é essencial que o empregado receba ordens diretas do contratante; em vez disso, é fundamental que ele esteja inserido nas estruturas e processos de funcionamento da organização. Além disso, essa modalidade de subordinação não requer que o empregado necessariamente contribua para os objetivos da empresa, mas sim que ele esteja estruturalmente conectado à dinâmica operativa das atividades do contratante (Delgado, 2019).

O aumento do desemprego e a flexibilização das leis trabalhistas abriram caminho para uma expansão significativa das empresas de aplicativos, que enxergaram oportunidades crescentes de lucro. Nos últimos anos, essas empresas têm experimentado um crescimento notável, particularmente nos setores de transporte e entrega de serviços (Almeida, 2020).

Para se tornar um motorista da Uber, por exemplo, o indivíduo precisa fornecer sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação de que está habilitado para exercer atividades remuneradas. Além disso, é exigido que o motorista contrate um seguro de acidentes pessoais para os passageiros. Dessa forma, as empresas estabelecem os critérios de admissão, mas os custos associados a essas exigências são transferidas para o trabalhador (Almeida, 2020).

Como já mencionado antes, sob a perspectiva jurídica brasileira, o estabelecimento de um vínculo empregatício ocorre quando um indivíduo presta serviços como pessoa física, atendendo aos critérios de pessoalidade, não eventualidade e subordinação. No entanto, em relação a essas empresas, elas estabelecem as condições de remuneração, exercem controle sobre os motoristas e têm a capacidade de desligá-los, bloqueando permanente. No entanto, elas se eximem de reconhecer uma relação de emprego, alegando a não exclusividade dos motoristas e a falta de uma jornada de trabalho fixa (Martins, 2017).

3 DESAFIOS E CONTROVERCIAS JUDICIAIS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

De acordo com o estudo de Santos (2021), a inexistência de uma regulamentação eficaz dos direitos laborais dos trabalhadores que atuam em plataformas de aplicativos no Brasil tem desencadeado uma série de desafios, tais como a carência de garantias mínimas em relação à remuneração e às condições laborais apropriadas. Essa ausência de medidas de proteção pode resultar em cenários de exploração e fragilidade, impactando adversamente a qualidade de vida

e o bem-estar desses profissionais.

Os condutores desfrutam da autonomia para estabelecer os seus próprios horários laborais, ajustando a sua jornada de acordo com a sua disponibilidade pessoal e obrigações individuais. Essa flexibilidade possibilita a harmonização entre o trabalho e outras responsabilidades, como a educação, o cuidado da família ou outras fontes de ganhos (Santos, 2022).

Entretanto, essa liberdade proporcionada pela economia digital também traz desafios intrigantes. De acordo com Oliveira (2023, p. 105), a falta de uma estrutura hierárquica e supervisão direta pode induzir um senso de isolamento e exigir uma constante autorregulação. Os condutores que utilizam aplicativos necessitam de habilidades de autogestão, enfrentando escolhas sobre quando e onde trabalhar, assim como lidando com circunstâncias inesperadas ou desafiadoras.

Outro desafio que os condutores que trabalham com aplicativos enfrentam está relacionado à incerteza financeira. Conforme destacado por Souza (2023, p. 120), "os lucros podem oscilar significativamente de um dia para o outro, devido a variáveis como flutuações na demanda, intensa competição e incentivos atrativos oferecidos pelas plataformas". Essa instabilidade na renda pode complicar o processo de planejamento financeiro e gerar preocupações em relação à segurança econômica.

Além disso, a ausência de garantias laborais e proteção social é uma questão de destaque no contexto dos condutores que utilizam aplicativos. Tal como indicado por Silva (2023, p. 135), "a ausência de um contrato formal de trabalho pode privar os condutores de vantagens como assistência médica, pensão e licenças remuneradas, aumentando a fragilidade econômica desse grupo profissional". Além disso, a responsabilidade pelos encargos relacionados à atividade, como gastos com combustível e manutenção veicular, também recai sobre esses trabalhadores.

Conforme Santos (2021, p.72), a era da economia digital se caracteriza pela interconexão ágil e pelo intercâmbio veloz de informações, o que viabiliza a emergência de novos modelos de emprego e a formação de plataformas eletrônicas que promovem a ligação entre motoristas e passageiros. Dentro desse contexto, desempenhar a função de condutor de aplicativo implica a adoção de uma abordagem empreendedora, envolvendo a responsabilidade pela administração de seu próprio empreendimento e pela conquista de clientes através dessas plataformas digitais.

As empresas de aplicativos frequentemente se apresentam como intermediárias entre o fornecedor de serviços e o cliente, operando sem uma estrutura regulatória definida para

governar sua relação com os indivíduos que desempenham essas funções, muitas vezes chamados de "parceiros." Estes trabalhadores arcam com os custos relacionados à execução das tarefas, que podem incluir equipamento, refeições e manutenção, enquanto a empresa recebe o pagamento pelo serviço prestado, retendo em média cerca de 30% do montante total (Araújo, 2019).

No contexto brasileiro, esses profissionais encontram-se em uma área legalmente ambígua, sujeita a inúmeras disputas judiciais. Entretanto, alguns Projetos de Lei (PL) têm sido submetidos à análise legislativa, com destaque para o PL nº 3.748/202024, que aborda o regime de trabalho sob demanda e propõe uma figura intermediária para esses trabalhadores, situada entre a autonomia completa e o enquadramento sob a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Este projeto introduz um salário base, não inferior ao salário-mínimo, incorpora uma parcela relativa a férias e décimo-terceiro à remuneração total e estabelece direitos como seguro-desemprego e licença-maternidade.

Os casos a seguir foram escolhidos como exemplos de como os tribunais têm abordado a questão do vínculo empregatício dos motoristas que trabalham para a empresa Uber, destacando as controvérsias envolvidas. Um dos julgamentos em destaque refere-se a uma sentença trabalhista proferida pelo juiz do trabalho substituto Eduardo Rockenbach Pires, da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, no processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013, datada de 11 de abril de 2017. Neste processo, o reclamante, Fernando dos Santos Teodoro, buscou estabelecer a existência de um vínculo empregatício com a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International BV e Uber International Holding BV, e pleiteou o pagamento das devidas verbas trabalhistas. A decisão do magistrado foi parcialmente procedente.

As controvérsias judiciais relacionadas a esse julgado giram em torno da classificação dos motoristas da Uber como empregados ou prestadores de serviços autônomos, bem como das implicações legais e direitos trabalhistas associados a essa determinação. O entendimento sobre essa questão varia, o que resulta em decisões divergentes em diferentes instâncias judiciais.

Nº do Processo	1001492-33-2016-5-02-0013
Jurisdição	13ª Vara do Trabalho de São Paulo.
Objetivo	Estabelecer a existência de um vínculo empregatício com a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International BV e Uber International Holding BV, e pleiteou o pagamento das devidas verbas trabalhistas.

Resultado	Parcialmente procedente. o juiz considerou que alguns dos pedidos feitos pelo autor, tiveram méritos e, portanto, deveriam ser atendidos, enquanto outros pedidos foram indeferidos.
------------------	--

O acima foi escolhido pois apresenta relevância para este estudo devido à sua representatividade nas controvérsias sobre o vínculo empregatício dos motoristas da Uber. A decisão parcialmente procedente do juiz Eduardo Rockenbach Pires destaca as disputas jurídicas e as diferentes interpretações sobre a classificação dos motoristas como empregados ou prestadores de serviços autônomos. Além disso, a análise da competência material da Justiça do Trabalho enriquece a compreensão das questões legais subjacentes.

O segundo caso refere-se a uma decisão trabalhista emitida por Tamara Gil Kemp, juíza titular da 10ª Vara do Trabalho de Gama, no Distrito Federal, no processo nº 0001995-46.2016.5.10.0111, datada de 18 de abril de 2017. Neste processo, William Miranda da Costa alegou a existência de um vínculo empregatício com a empresa Uber e buscou seu reconhecimento. A juíza, por sua vez, julgou improcedente a ação trabalhista.

As controvérsias judiciais em torno deste caso concentram-se na avaliação do vínculo empregatício dos motoristas da Uber e nas diferentes interpretações legais aplicadas pelos tribunais. Enquanto algumas decisões reconhecem o vínculo empregatício, outras o contestam, ilustrando a complexidade e as divergências nas abordagens jurídicas a respeito dessa questão.

Nº do Processo	0001995-46.2016.5.10.0111
Jurisdição	10ª Vara do Trabalho de Gama, DF
Objetivo	Reconhecimento da existência de um vínculo empregatício com a empresa Uber.
Resultado	Improcedente. O tribunal decidiu que as alegações do autor não foram suficientes para justificar as reivindicações feitas na ação.

A inclusão deste caso no projeto de pesquisa é motivada pela decisão da juíza Tamara Gil Kemp, que julgou improcedente a ação trabalhista de William Miranda da Costa. A controvérsia em torno do reconhecimento do vínculo empregatício contribui para a análise das diferentes interpretações legais aplicadas pelos tribunais. As razões pelas quais o pedido foi considerado improcedente e as nuances na argumentação judicial oferecem perspectivas valiosas para a pesquisa.

A sentença emitida pelo juiz do trabalho substituto Eduardo Rockenbach Pires, da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, começa com uma análise sobre a competência material da ação trabalhista apresentada. A empresa acusada argumentou preliminarmente que o contrato com o motorista tinha natureza civil, não constituindo, portanto, uma relação de trabalho, o que, segundo eles, retiraria a competência da Justiça do Trabalho. O magistrado, em sua interpretação, estabeleceu que a competência material deve ser determinada com base na causa da ação. Neste caso, como a causa de pedir se relaciona à relação jurídica de trabalho, ele considerou que a competência material recai sobre a Justiça do Trabalho, de acordo com o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal. Esta análise ocorreu independentemente das circunstâncias reais, uma vez que a avaliação específica dos fatos seria parte do mérito da questão. Portanto, a preliminar de mérito foi rejeitada (Brasil, 2017a).

O juiz considerou a petição inicial inadmissível em relação a dois requerimentos feitos pelo reclamante: os pleitos por horas extras e adicional noturno. O reclamante alegou que trabalhava mais de 44 horas semanais, tanto durante o dia quanto à noite, porém, não apresentou evidências nem quantificou suas horas de trabalho ou estabeleceu uma média da jornada laboral. Por essa razão, os pedidos foram rejeitados por falta de fundamentação (Brasil, 2017a).

Essa sentença ilustra as controvérsias jurídicas envolvendo a competência da Justiça do Trabalho para casos relacionados aos motoristas de aplicativos. A discussão se concentra em definir se esses motoristas são considerados empregados ou trabalhadores autônomos, o que pode afetar a jurisdição adequada para julgar essas questões legais. Essas controvérsias têm gerado uma série de decisões diferentes nos tribunais brasileiros, destacando a complexidade do assunto.

Na sentença proferida pelo Juiz do Trabalho titular, Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, foi enfatizado que "o poder de organização produtiva da Ré sobre os motoristas é muito superior ao de qualquer outra relação de trabalho conhecida até o momento. Não se trata do mesmo nível de controle, mas sim de um nível muito mais efetivo, alguns trabalhando com o inconsciente coletivo dos motoristas, indicando recompensas e perdas por atendimentos ou recusas, estar conectado para a viagem ou não". (Brasil, 2023).

Nº do Processo	1001379-33.2021.5.02.0004
Jurisdição	4ª Vara do Trabalho de São Paulo.
Objetivo	O objetivo central é demonstrar que os motoristas que atuam para a Uber não são trabalhadores autônomos, como a empresa alega, mas sim funcionários com vínculo empregatício, sujeitos a direitos

	trabalhistas, tais como salário-mínimo, férias, horas extras, entre outros.
Resultado	A sentença foi julgada PARCIALMENTE PROCEDENTE, pois o juiz responsável pelo caso acolheu, em parte, os pedidos feitos pelo Ministério Público do Trabalho na Ação Civil Pública contra a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., mas não acolheu todos os pedidos.

O destaque desse caso neste estudo é justificado pela ênfase do juiz Maurício Pereira Simões na intensidade do controle organizativo da Uber sobre os motoristas. A análise do poder de organização produtiva da empresa e a conclusão parcialmente procedente da sentença fornecem insights relevantes para a compreensão das dinâmicas entre as partes e das controvérsias quanto ao vínculo empregatício.

PROCESSO Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 Firmado por assinatura digital em 31/01/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Relator: ALEXANDRE AGRA BELMONTE, A C Ó R D ã O (8ª Turma) GMAAB/ILSR/LSB/AAB.

O acórdão mencionado refere-se a um processo judicial que foi julgado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 31 de janeiro de 2023. O processo envolveu uma ação trabalhista relacionada a um motorista da empresa Uber, que buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa, bem como o pagamento de horas extras e indenização por danos extrapatrimoniais.

É destacado que a Uber, originalmente conhecida como Ubertaxi, não pode ser considerada uma empresa de aplicativos, uma vez que sua principal atividade é a prestação de serviços de transporte, através de um aplicativo desenvolvido para uso próprio da empresa. O documento enfatiza que os motoristas da Uber não têm controle sobre a definição dos preços das corridas, não formam clientela, não têm liberdade para escolher clientes e estão sujeitos a regras rígidas estabelecidas pela empresa. Além disso, a Uber tem o poder de logar e deslogar os motoristas, classificar e pontuar seu desempenho, o que caracteriza a subordinação jurídica.

Este acórdão também aborda a questão do controle de jornada e alega que, apesar de a Uber alegar que os motoristas têm total autonomia para escolher quando trabalhar, a empresa tem a capacidade de monitorar e controlar as viagens realizadas pelos motoristas, o que torna possível o registro da jornada de trabalho. Portanto, a Corte Regional concluiu que não se aplicava a exceção do artigo 62, I, da CLT, que dispensaria o controle de jornada.

Além disso, o acórdão reconhece a existência de vínculo empregatício entre a autora da ação e a Uber, destacando que a empresa não conseguiu provar a inexistência desse vínculo. Quanto à indenização por danos extrapatrimoniais, a decisão aponta que o descumprimento das verbas rescisórias pela Uber causou um dano moral ao trabalhador, que teve impactos em sua vida pessoal, financeira e emocional. Portanto, a empresa foi condenada a pagar indenização por danos morais ao autor do processo.

Nº do Processo	Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067
Jurisdição	Tribunal Superior do Trabalho
Objetivo	estabelecer que a autora da ação era uma trabalhadora com vínculo empregatício com a UBER e, portanto, tinha direito a benefícios e proteções trabalhistas, além de reivindicar compensações financeiras com base na jornada de trabalho e indenização por danos morais devido ao atraso no pagamento das verbas rescisórias.
Resultado	Parcialmente procedente, e a Uber foi condenada a pagar uma indenização por danos morais decorrentes do atraso no pagamento de verbas rescisórias à trabalhadora.

Este caso foi incluído no projeto de pesquisa devido à sua abordagem no âmbito superior da justiça trabalhista. O acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, envolvendo uma ação que buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com a Uber, oferece uma perspectiva importante para entender como instâncias superiores lidam com a complexidade das relações de trabalho em plataformas digitais.

Os casos apresentados envolvem controvérsias e desafios relacionados ao trabalho em plataformas de aplicativos, com foco na empresa Uber. Eles ilustram as complexidades do debate sobre o vínculo empregatício dos motoristas que prestam serviços através dessas plataformas. Apesar das diferenças nas decisões e nos detalhes, eles apresentam algumas características comuns e divergências importantes. Alguns pontos em comum são:

O Vínculo Empregatício x Autonomia: Em todos os casos, existe uma disputa sobre se os motoristas da Uber devem ser considerados empregados ou trabalhadores autônomos. Os motoristas reivindicam um vínculo empregatício para ter direito a benefícios trabalhistas, enquanto a Uber defende que são autônomos, buscando evitar essas obrigações.

Falta de Proteção Social: Um desafio comum abordado nos casos é a falta de garantias trabalhistas e de proteção social para os motoristas. A ausência de um contrato formal de trabalho priva esses trabalhadores de benefícios como assistência médica, pensão e licenças

remuneradas, aumentando sua vulnerabilidade econômica.

Flutuações Financeiras: Todos os casos mencionam a instabilidade na renda dos motoristas que trabalham com aplicativos. A variação significativa dos lucros, devido a flutuações na demanda e competição, cria preocupações em relação à segurança econômica desses profissionais.

Natureza Ambígua: Os casos destacam a natureza ambígua da relação entre a Uber e seus motoristas, uma vez que eles não se enquadraram facilmente nas categorias tradicionais de trabalhadores ou autônomos. Isso contribui para a complexidade das controvérsias.

As divergências estão relacionadas principalmente a como diferentes tribunais e juízes abordaram a questão do vínculo empregatício dos motoristas e a aplicação dos direitos trabalhistas. As principais divergências são:

Resultados das Ações: Os resultados dos casos variam. Enquanto o primeiro caso resultou em uma decisão parcialmente procedente, solicitando alguns pedidos dos motoristas, o segundo caso foi julgado improcedente, negando o reconhecimento do vínculo empregatício. No terceiro caso, a ação foi novamente julgada parcialmente procedente, com o juiz declarando o alto grau de controle da Uber sobre os motoristas.

Avaliação do Vínculo Empregatício: Os casos divergem na avaliação do vínculo empregatício dos motoristas. Enquanto o primeiro caso manteve parcialmente a existência desse vínculo, o segundo caso contestou essa afirmação. Isso destaca a complexidade das interpretações legais sobre a relação entre as partes.

Competência Jurisdicional: Embora ambos os casos tenham abordado a competência da Justiça do Trabalho para lidar com essas ações, essa questão foi mais enfatizada no primeiro caso, onde houve uma preliminar da empresa sobre a natureza civil do contrato. O juiz do primeiro caso rejeitou essa preliminar, enquanto o segundo caso não causou esse ponto.

Em resumo, esses casos revelam as controvérsias legais e as divergências nas interpretações dos tribunais brasileiros sobre a situação dos motoristas da Uber, sejam eles empregados ou autônomos. A questão da competência da Justiça do Trabalho também surge nessas disputas. As decisões variam em seus resultados, refletindo a complexidade do tema e a necessidade de provas sólidas para determinar o vínculo empregatício.

4 IMPLICAÇÕES DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A pesquisa acerca dos direitos laborais dos profissionais que trabalham com aplicativos desempenha um papel fundamental na promoção de um diálogo informado e embasado, visando

encontrar soluções que harmonizem a flexibilidade almejada por esses trabalhadores com a proteção de seus direitos essenciais. Como ressaltado por Souza (2020), é crucial aprofundar o entendimento das ramificações legais, sociais e econômicas inerentes a esse novo paradigma de emprego, com o objetivo de propor medidas que equilibrem os interesses dos motoristas, das empresas e da sociedade em geral.

A (in)existência do vínculo empregatício nesse contexto tem implicações significativas para a segurança financeira, remuneração justa e garantias de direitos trabalhistas dos profissionais que atuam por meio de aplicativos. A ausência de tal vínculo muitas vezes resulta na falta de benefícios como seguro-desemprego, planos de saúde, aposentadoria e licenças remuneradas, expondo os trabalhadores a vulnerabilidades econômicas.

Conforme enfatizado por Lima (2019), a preservação dos direitos laborais e a dignidade da pessoa humana são fundamentais em nossa ordem constitucional, e é imperativo assegurar a aplicação desses valores aos profissionais que atuam como motoristas de aplicativos, levando em consideração sua condição como trabalhadores. Portanto, a discussão em torno dos direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos está em total consonância com os princípios essenciais estabelecidos na Constituição Federal Brasileira de 1988.

Uma abordagem significativa é a perspectiva sociológica, que examina os efeitos sociais e a crescente precarização do emprego no cenário da economia dos aplicativos. Santos (2021) e Marques (2019) exploram e discutem os obstáculos que os motoristas de aplicativos enfrentam relacionados a sua renda, carga horária, segurança e bem-estar no ambiente de trabalho, enfatizando a importância de políticas públicas e regulamentações que assegurem a proteção desses profissionais.

4.1 Impacto na segurança, remuneração e garantia de direitos trabalhistas

Conforme apontado por Santos (2022), o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos desempenha um papel crucial na garantia dos seus direitos, tais como uma jornada de trabalho limitada, remuneração por horas extras, férias pagas e acesso a benefícios sociais (p. 102). No entanto, é importante notar que esse tópico ainda está envolto em contendas judiciais e diferenças de interpretação entre os órgãos encarregados da regulamentação trabalhista.

Segundo Souza (2020, p.45), a classe dos taxistas foi uma das pioneiras em mobilizar-se e pleitear benefícios trabalhistas, tais como a determinação da carga horária e uma remuneração equitativa. O esforço pela regulamentação do labor dos taxistas resultou em

conquistas significativas, incluindo a estipulação de um seguro mínimo e a imposição de limites para a jornada de trabalho.

Segundo as observações de Silva (2019), quando os motoristas que trabalham com aplicativos atuam como autônomos, eles não desfrutam dos mesmos benefícios trabalhistas assegurados aos motoristas de táxi, tais como o direito a férias remuneradas e licenças médicas. Dessa forma, enquanto os motoristas de táxi geralmente se beneficiam de certas garantias trabalhistas, os motoristas de aplicativos muitas vezes enfrentam uma realidade de menor proteção legal devido à sua classificação como trabalhadores autônomos.

A precarização resultante da falta de regulamentação e o pagamento baseado na demanda criam um ritmo intensivo na vida diária desses profissionais, ampliando o risco de acidentes e agravando problemas de saúde devido às condições laborais precárias (Agostini, 2018).

O avanço tecnológico e a expansão dos aplicativos de transporte têm apresentado uma série de dilemas em relação aos direitos laborais dos motoristas. De acordo com as observações de Oliveira (2021, p.78), a revolução tecnológica introduziu um novo formato de emprego, onde a flexibilidade e a autonomia são características proeminentes. Contudo, essa flexibilidade frequentemente coincide com uma deterioração das condições de trabalho.

O dinamismo do século XXI gerou uma demanda crescente por serviços ágeis e acesso imediato aos consumidores. Nesse contexto, as plataformas digitais que oferecem serviços por meio de aplicativos experimentaram um crescimento substancial. No entanto, a legislação vigente no Brasil não conseguiu acompanhar de forma eficaz essas transformações para satisfazer as necessidades dos profissionais envolvidos nesses arranjos laborais (Manso, 2019).

O empregado, na dinâmica de trabalho por meio dos serviços de aplicativos, não dispõe de um salário-mínimo garantido, de modo que a disponibilidade de oito horas diárias não implica necessariamente em um salário correspondente ao final do dia ou do mês. Os ganhos são proporcionais à demanda do serviço (Moda, 2019).

Nesse contexto, a natureza flexível e contingente do trabalho em plataformas de aplicativos tem se tornado uma característica distintiva. Os trabalhadores, muitas vezes, enfrentam uma incerteza significativa quanto à sua renda, uma vez que ela depende da oferta e da procura no mercado em tempo real. Essa falta de previsibilidade financeira, aliada à ausência de benefícios tradicionais dos empregos formais, como férias remuneradas e segurança de saúde, coloca os trabalhadores em uma posição vulnerável em relação à segurança financeira e ao acesso a direitos trabalhistas básicos.

De acordo com Antunes e Figueiras (2020), ao aplicar uma norma, é fundamental focar

na intenção legislativa por trás dela. O campo do Direito do Trabalho, em sua natureza intrínseca, gira em torno da busca pela melhoria das condições socioeconômicas e dos meios de subsistência nas relações trabalhistas, com o objetivo de proteger o trabalhador devido à sua vulnerabilidade na relação ao empregador.

No contexto do Direito do Trabalho, essa abordagem ressalta a missão intrínseca do campo jurídico, que é orientada para aprimorar as condições socioeconômicas dos trabalhadores e garantir meios de subsistência dignas nas relações laborais. A preocupação central é a proteção do trabalhador, dada a sua condição de vulnerabilidade na relação de emprego em comparação com o empregador, que frequentemente detém mais poder e recursos. Portanto, o Direito do Trabalho busca nivelar esse desequilíbrio, garantindo que os direitos e interesses dos trabalhadores sejam protegidos e respeitados.

Conforme a perspectiva de Kalil (2019), a uberização do mercado de trabalho está intrinsecamente relacionada com a degradação das seguranças trabalhistas, ou seja, com modelos que minam os mecanismos de regulação propostos pela legislação trabalhista. Esse processo acaba por gerar um sentimento de insegurança nos trabalhadores, manifestando-se de diversas maneiras, dependendo da natureza das atividades e das fontes de renda de cada agente envolvido.

Dessa forma, considera-se que a precarização das garantias trabalhistas resultante da uberização do trabalho pode ter impactos significativos na vida dos trabalhadores. Eles frequentemente se encontram em situações de trabalho onde a estabilidade, previsibilidade de renda e acesso a benefícios são limitados, o que pode aumentar a vulnerabilidade econômica e emocional desses profissionais.

O processo a seguir de número: 1001379-33.2021.5.02.0004, datado 14 de setembro de 2023 emitido por MAURICIO PEREIRA SIMÕES, juiz titular da 4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO, foi escolhido como exemplo de como os tribunais têm abordado a questão da inexistência do vínculo empregatício dos motoristas que trabalham para a empresa Uber. O julgado em destaque refere-se a uma Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, relacionada às condições de trabalho dos motoristas que atuam em aplicativos de transporte.

O Ministério Público argumenta a existência de um vínculo de emprego entre a empresa ré e seus motoristas, alegando que os motoristas não têm a verdadeira autonomia que a empresa alega. Também é mencionada a pandemia e como isso afetou o trabalho dos entregadores por aplicativos. A ação busca proteger os direitos trabalhistas dos motoristas e recentemente a Uber foi sentenciada a reconhecer o vínculo empregatício dos seus motoristas. (Brasil, 2023).

As implicações da (in)existência do vínculo empregatício para a segurança, remuneração e garantia de direitos trabalhistas dos trabalhadores de aplicativos são fundamentais nesse julgado. Se for reconhecido o vínculo empregatício, os motoristas teriam direito a uma série de benefícios e proteções, como salário-mínimo, horas extras, férias remuneradas e acesso a benefícios sociais. Isso garantiria uma remuneração mais estável e condições de trabalho mais seguras.

Neste julgado, o Ministério Público do Trabalho propôs uma Ação Civil Pública em relação aos motoristas de aplicativos e a empresa ré. Os procuradores alegaram a existência de um vínculo empregatício entre a empresa e seus motoristas, apontando para uma série de elementos que caracterizariam essa relação. Também é destacado a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores em meio à automação e defenderam a aplicação dos direitos trabalhistas a esses motoristas. A sentença enfatiza que a situação já existia antes do processo, e a decisão não criou a relação contratual, apenas a reconheceu. Portanto, a empresa ré deve observar os direitos trabalhistas de seus motoristas.

A empresa Uber recorreu apresentando diversas discussões e contestações, incluindo argumentos relacionados à inépcia da inicial devido à ausência de delimitação dos motoristas, pedido condicional, incongruência entre a causa de pedir e o pedido, alegando que se trata de direitos heterogêneos, ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, impossibilidade de cumulação de danos morais coletivos e obrigação de fazer, litispendência, ausência de tradução juramentada e alegando incompetência da Justiça do Trabalho. A Ré nega a existência de uma relação de trabalho e impugna ponto a ponto os elementos da inicial, especialmente os requisitos da relação de trabalho da forma como alegados pelo Autor.

A decisão reflete a avaliação do tribunal sobre as alegações apresentadas pelo MPT e a defesa da Uber em relação à natureza do trabalho dos motoristas da Uber e o cumprimento das leis trabalhistas. Atualmente a situação desse processo se encontra na sentença proferida parcialmente pelo juiz, estabelecendo várias obrigações e condenações para a Uber.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da vulnerabilidade do trabalhador em meio à crescente integração entre tecnologia e trabalho, especialmente no contexto dos trabalhadores de aplicativos, revela uma realidade complexa e desafiadora. A adesão massiva às plataformas de serviços sob demanda e os novos modelos de negócios associados a esses aplicativos têm redefinido as tradicionais noções de emprego e vínculo empregatício. Nesse cenário, emerge a preocupação central deste

estudo: a vulnerabilidade dos trabalhadores de aplicativos diante da (in)existência do vínculo empregatício com as empresas de tecnologia, e os impactos decorrentes para a segurança e direitos desses profissionais.

Ao longo do tempo, o cenário de trabalho passou por transformações significativas, desafiando paradigmas tradicionais. Enquanto modelos estáveis de trabalho e regulamentações consolidadas predominavam, a ascensão exponencial das empresas de tecnologia e a proliferação de aplicativos introduziram uma dinâmica radicalmente diferente. A rapidez dessa transformação e a adesão crescente aos trabalhos informais refletem uma mudança substancial no panorama do emprego. A proliferação de plataformas digitais e aplicativos tem transformado fundamentalmente a natureza do trabalho, introduzindo características flexíveis e descentralizadas. No entanto, essa inovação tecnológica traz consigo desafios complexos relacionados à segurança e aos direitos trabalhistas dos profissionais envolvidos. O equilíbrio entre a inovação e a proteção dos trabalhadores é uma questão crucial a ser abordada.

Diante desse contexto, a relevância deste projeto de pesquisa se torna evidente, não apenas pela lacuna de conhecimento existente, mas também pelos potenciais impactos nos âmbitos acadêmico, organizacional e social. A compreensão aprofundada dos critérios que caracterizam o vínculo empregatício, dos desafios jurídicos envolvidos e das implicações para a segurança e direitos dos trabalhadores de aplicativos é crucial para informar políticas públicas e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

A relação de emprego, regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), estabelece critérios específicos, como personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A caracterização desse vínculo empregatício é crucial para garantir a proteção legal e os benefícios aos trabalhadores. No entanto, a dinâmica peculiar do trabalho por meio de aplicativos desafia essas definições tradicionais, exigindo uma análise cuidadosa.

Os desafios e controvérsias judiciais em torno do vínculo empregatício e a relação entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia são evidenciados por questões como autonomia, incerteza financeira e ausência de garantias laborais e proteção social. A falta de regulamentação eficaz tem desencadeado desafios significativos, colocando os profissionais em uma posição de vulnerabilidade, com implicações para a segurança econômica e os direitos trabalhistas. As implicações da (in)existência do vínculo empregatício se estendem para a segurança, remuneração e garantia de direitos trabalhistas dos profissionais que atuam por meio de aplicativos. A ausência desse vínculo frequentemente resulta na falta de benefícios como seguro-desemprego, planos de saúde, aposentadoria e licenças remuneradas, expondo os trabalhadores a vulnerabilidades econômicas.

Em conclusão, a pesquisa sobre a vulnerabilidade dos trabalhadores de aplicativos diante da (in)existência do vínculo empregatício é essencial para informar políticas públicas, promover a equidade no ambiente de trabalho e garantir a proteção adequada aos profissionais envolvidos nesse novo paradigma de emprego. O enfrentamento desses desafios demanda uma abordagem cuidadosa, considerando as nuances do trabalho por meio de aplicativos e buscando soluções que equilibrem a inovação tecnológica com a proteção dos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- Abílio LC. **Uberização do trabalho: a subsunção real da viração**. 2017. Acesso em: 21 de agosto, 2023. Disponível em: <https://blogdaboittempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>.
- Agostini, Ruth. **Aplicativos de transporte privado como alternativa de renda: as vivências de trabalhadores e Uber em Porto Alegre [Dissertação de Mestrado]**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2018.
- Almeida FC. A “Lei do Uber” e o direito fundamental ao trabalho digno: análise da tramitação do projeto que deu origem à Lei nº 13.649/18 à luz das vulnerabilidades dos motoristas de aplicativos. *Rev Eletr. Proc. Geral Est. Rio de Janeiro*. 2020 [acesso em 2023 out 23]; 3(1):1-35. Disponível em: <https://revistaeletronica.pge.rj.gov.br:4432/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MzM2>.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, set/out. 2023.
- Araújo YLS. **Uberização do trabalho: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida [Dissertação de Mestrado]**. Recife: Universidade Federal de Pernambuco; 2019.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2a Região**. Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 1001492-33-2016-5-02-0013. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. Prolatada em 11 abr. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2023a.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Autora: VIVIANE PACHECO CÂMARA. Ré: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF de 2023. **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=207344&anoInt=2022&qtdAcesso=124434453>. Acesso em: 29 out. 2023.
- CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Salvador: Juspodivim, 2017.
- CARON, D. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**- Antonio Carlos Gil. 6 ed. 2008. Disponível em: <(PDF) Métodos e Técnicas de Pesquisa Social- Antonio Carlos Gil. 6 ed. 2008 | Diélen Caron - Academia.edu>. Acesso em: 28 out. 2023.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, 2014.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. – São Paulo: LTR, 2019.

- KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese de Doutorado. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo; Universidade de São Paulo, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Editora Saraiva, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Saraiva educação, 2020.
- LIMA, A. C. **Direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos**. Revista de Direito e Política, v. 4, n. 2, p. 165-188, 2019.
- MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- MANSO, Afonso Henrique Dutra. **Aplicativos de delivery: análise da percepção dos consumidores e entregadores sobre seus possíveis impactos positivos**. 2019. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em <<https://bdm.unb.br/handle/10483/25639>> acesso em 15 out. 2023.
- MARQUES, Rafael Cavalcante. **Flexibilização do Trabalho e Proteção Social no Mundo dos Aplicativos**. Revista de Direito do Trabalho, v. 180, n. 1, pág. 253-280, 2019.
- Martins M, Almeida VH. **Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativos e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos**. Rev. Direito Trab. Meio Amb. Trab. 2017 [acesso em 2023 set. 20]; 3(1):55-75. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/%20IndexLawJournals/2525-9857/2017.v3i1.1812>.
- MARTINS, E. **Metodos e tecnicas de pesquisa**. Disponível em: < (PDF) Metodos e tecnicas de pesquisa | Edson Martins - Academia.edu>. Acesso em: 28 out. 2023.
- MODA, F. **Trabalho por aplicativo e uberização: as condições de trabalho dos motoristas da Uber. Texto de qualificação**. Guarulhos, 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de São Paulo. Guarulhos, 2019. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/344890254_TRABALHO_POR_APLICATIVOS_O_As_praticas_gerenciais_e_as_condicoes_de_trabalho_dos_motoristas_da_Uber> acesso em 20 out 2023.
- Oliveira, JA (2021). **Novas modalidades de trabalho e os desafios para os direitos trabalhistas**. Revista de Estudos Sociais, 35(2), 75-90
- Oliveira, JM (2023). **Flexibilidade e desafios na atividade de motorista de aplicativo: um estudo exploratório**. Revista de Gestão e Inovação, 20(2), 102-115.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5. ed.- São Paulo: Saraiva educação, 2018.
- SANTOS, F. P. C. **Proteção aos motoristas de aplicativos no Brasil: desafios e**

perspectivas. Revista Trabalho & Doutrina, v. 66, n. 2, p. 55-73, 2021.

SANTOS, Flávio Paixão Costa. **Proteção aos motoristas de aplicativos no Brasil: desafios e perspectivas.** Revista Trabalho & Doutrina, v. 66, n. 2, pág. 55-73, 2021

Santos, MR (2022). **Reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas de aplicativos: uma análise crítica.** Revista Trabalho e Sociedade, 28(1), 98-115.

Santos, MR (2022). **Reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas de aplicativos: uma análise crítica.** Revista Trabalho e Sociedade, 28(1), 98-115.

Santos, RB (2022). **A autonomia e os desafios do trabalho como motorista de aplicativo.** In: Anais do Congresso Nacional de Sociologia, 10, 85-92

Silva, AB (2019). **O trabalho dos motoristas de aplicativos: desafios e perspectivas.** Revista de Estudos do Trabalho, 27(2), 58-72

Silva, MA (2021). **A economia digital e suas transformações no mercado de trabalho.** Revista Brasileira de Estudos do Trabalho, 40(3), 70-85.

SOUZA, A. B. **Motoristas de aplicativos e o desenvolvimento do trabalho na economia digital.** Revista Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 20, n. 2, p. 123-145, 2020.

Souza, FA (2023). **Direitos trabalhistas e proteção social dos motoristas de aplicativos.** Cadernos de Direito do Trabalho, 25(1), 115-130

Souza, RC (2020). **Direitos trabalhistas: da regulamentação do táxi à uberização dos motoristas.** Cadernos de Direito, 22(1), 43-57

Uber é condenada em R\$ 1 bi e deverá reconhecer vínculo empregatício de motoristas. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf> > acesso em: 25 set. 2023.