

FACULDADE SÃO FRANCISCO DE ASSIS  
GRADUAÇÃO EM DIREITO

Giovane Martins de Souza

**O vínculo empregatício e o trabalho através de aplicativos de transporte: uma  
análise sob a ótica do Direito Trabalhista Brasileiro**

Porto Alegre

2019

Giovane Martins de Souza

**O vínculo empregatício e o trabalho através de aplicativos de transporte: uma análise sob a ótica do Direito Trabalhista Brasileiro**

Artigo apresentado à Faculdade São Francisco de Assis, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof Jonny Werlang Berger

Porto Alegre

2019

## RESUMO

A ascensão de novas tecnologias criou um fenômeno social no campo do trabalho e emprego. Com este fenômeno, acabaram surgindo novas formas de trabalho. Nesse sentido, o presente artigo foi elaborado com o objetivo de fazer uma análise dessas novas formas de trabalho, a saber, o trabalho através de aplicativos de mobilidade. Do ponto de vista técnico jurídico, busca analisar os requisitos básicos para a configuração do vínculo de emprego e sua presença na relação entre aplicativo e colaborador. Mais especificamente, será realizado um estudo a fim de verificar a existência do vínculo de emprego entre motoristas e o aplicativo de mobilidade *Uber*.

**Palavras-chave:** Vínculo de emprego. Aplicativo. Mobilidade. Transporte. Motorista. Uber.

## ABSTRACT

The rise of new technologies has created a social phenomenon in the field of work and employment. With this phenomenon, new forms of work have emerged. In this sense, the present article was elaborated with the objective of analyzing these new forms of work, namely, work through mobility applications. From a legal technical point of view, it seeks to analyze the basic requirements for the configuration of the employment bond and its presence in the relation between application and collaborator. More specifically, a study will be carried out to verify the existence of the employment bond between drivers and the Uber mobility application.

**Keywords:** Job link. Application. Mobility. Transportation. Driver. Uber.

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade está em constante modificação. Com o advento da tecnologia, hoje os smartphones já substituem os computadores, ou seja, tem-se um computador na palma da mão.

Nesse ínterim, surgem os aplicativos de mobilidade, se utilizando de um serviço de GPS e acesso a internet móvel é possível determinar em tempo real a localização do usuário do aparelho. Agora não se faz mais necessário um telefonema para a contratação de um determinado serviço, tudo se dá por meio de aplicativos pré-instalados no smartphone. Em cinco minutos é possível ter um carro com motorista na porta da sua casa, a sua espera, tudo por meio do aplicativo. Logo, está estabelecida a relação jurídica contratual entre usuário (cliente) - aplicativo de mobilidade - motorista.

Diante dessa situação temos a seguinte problemática: como se dá a relação jurídica de trabalho entre motorista e aplicativo? Haveria vínculo de emprego entre motorista e empresa dona do aplicativo?

Diante desta problemática, o presente trabalho acadêmico tem por objetivo analisar a relação jurídica estabelecida entre motorista e aplicativo de mobilidade, verificando se há presença dos requisitos básicos para o reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e empresa/aplicativo, e se tal relação jurídica encontra-se amparada pelo Direito Trabalhista Brasileiro.

Para iniciar esta análise, importante relembrar o contexto histórico que deu origem à Legislação Trabalhista no Brasil.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Contexto Histórico**

Os primeiros registros históricos que trazem relatos de uma regulação DO trabalho datam de 1830, com a Lei de Locações de Serviços, e 1850, com o Código Comercial. Em 1858 há relatos das primeiras greves, como a greve dos tipógrafos do Rio de Janeiro.

Enquanto boa parte da mão de obra era escrava, algumas atividades já possuíam uma relação regrada por prestação e contraprestação (salário), como no caso dos primeiros funcionários públicos da Coroa.

A legislação trabalhista consolidou-se ainda mais após a abolição da escravatura, que se deu através da assinatura da Lei Áurea, em 1888, pela Princesa Isabel. A partir daí as relações de trabalho se deram unicamente através de contraprestação pecuniária. Foi estabelecido um salário.

Com as constantes mudanças sociais e a evolução da industrialização no Brasil fez-se necessário o surgimento de uma legislação que regulasse de forma mais específica as relações de trabalho. Nesse sentido, surge a Justiça do Trabalho, através da Constituição de 1934, que foi instalada no Brasil em 1941, com base no Decreto 1.237 de 1939.

Nesse sentido, em 1943 é promulgada a CLT, objetivando regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, e reunir as leis trabalhistas esparsas, criadas até o momento.

Está estabelecida a Legislação Trabalhista Brasileira.

### **2.2 O advento das tecnologias**

A partir dos anos 2000 surgiram os smartphones, ou seja, os telefones inteligentes, que nada mais são que um computador portátil. A popularização de sistemas operacionais como Android e Iphone possibilitou a instalação de aplicativos nos telefones.

Essas novas tecnologias, como internet móvel de qualidade, redes 3G e 4G, serviços de localização por GPS, permitiram o surgimento de uma infinidade de aplicativos, dentre os quais destacamos os aplicativos de mobilidade.

## 2.3 Como funcionam os aplicativos de mobilidade?

Os aplicativos de mobilidade utilizam-se dos serviços de Internet e GPS, para indicar a posição do usuário (cliente). A partir daí o usuário indica qual o seu destino, o aplicativo faz o cálculo do valor da viagem e, havendo o aceite do usuário, o aplicativo passa a buscar o motorista mais próximo dele.

Vamos tratar aqui do aplicativo de mobilidade que foi precursor do serviço, a saber, o aplicativo da empresa Uber.

### 2.3.1 O funcionamento da plataforma Uber

Quando recebe a chamada, o motorista tem a opção de aceitar ou não a chamada. No momento da solicitação, algumas informações são fornecidas ao motorista, como nome do passageiro e nota de avaliação. Ao aceitar, o aplicativo indica a localização do usuário para que o motorista faça o deslocamento até ele e a viagem possa ocorrer. Chegando no local, o aplicativo avisa o cliente que o motorista chegou. O cliente identifica o veículo pela placa, modelo e cor do carro, e o motorista pelo nome. Todos esses dados são fornecidos ao cliente no momento da solicitação do veículo. Após o cliente embarcar, o motorista inicia o deslocamento até o destino do cliente, através das coordenadas fornecidas pelo aplicativo, geralmente orientado por um aplicativo auxiliar de localização como Google Maps ou Waze, ou pelo próprio aplicativo de mobilidade.

Ao final da viagem, o cliente efetua o pagamento diretamente ao motorista, ou através de cartão de crédito previamente cadastrado no aplicativo.

Após o encerramento da viagem, o cliente é convidado a avaliar o motorista, com uma nota entre 1 e 5 estrelas, sendo 1 estrela a nota mínima, e 5 estrelas a nota máxima, podendo, inclusive, tecer algum elogio ou reclamação mediante comentário, caso haja ocorrido algum incidente. A mesma coisa acontece com o motorista, que também deve avaliar o passageiro com uma nota de 1 a 5, sem opção de deixar comentários;

Essas avaliações geram uma nota aos motoristas e passageiros, com base nas últimas 500 avaliações. Caso as avaliações do motorista sejam negativas, gerando uma nota abaixo dos padrões, o motorista pode vir a ser descredenciado, impedindo o motorista de trabalhar pela plataforma.

Os motoristas que possuem uma boa nota, podem receber um tratamento diferenciado, o que é chamado de “Clube 6 Estrelas”. Com ele, os motoristas recebem algumas vantagens como: Presente do Mês, que geralmente é um vale-combustível, atendimento preferencial nos canais de atendimento, preço dinâmico garantido, estrela dourada ao lado do nome, facilitando a identificação de um motorista 6 estrelas. Geralmente, habilitam-se a esse seleto grupo de motoristas aqueles que realizam mais de 350 viagens no mês e possuem nota igual ou superior a 4,85.

### 2.3.2 Meios de Pagamento e remuneração dos motoristas

Quanto aos meios de pagamento, há uma compensação feita pelo próprio aplicativo entre os valores recebidos em espécie e o valor recebido em cartões de crédito ou débito. Ao final da semana, havendo saldo positivo em conta, a Uber realiza uma transferência para conta bancária do motorista previamente vinculada ao seu cadastro. Caso haja saldo negativo, a Uber emite um boleto que deve ser pago pelo motorista parceiro. Caso, o motorista não efetue o pagamento, o mesmo pode ser suspenso da plataforma até a regularização da situação.

A remuneração do motorista é calculada pelo aplicativo com base no tempo e distância percorridos. Em média, aplica-se o valor de R\$0,90 por quilômetro rodado e R\$0,15 por minuto da viagem.

### 2.3.3 Tarifa dinâmica

Quando a demanda por viagens está maior que o número de motoristas disponíveis, o valor das corridas sobe. Essa medida é chamada de tarifa dinâmica, e ocorre geralmente em horários de pico, eventos específicos como shows, e regiões de maior movimento.

Tal medida é adotada porque, com preços mais elevados, a tendência é que motoristas se desloquem para a região com tarifa dinâmica, o que fará com que haja um reequilíbrio entre oferta e demanda e os preços voltem a normalidade.

A elevação dos preços pela tarifa dinâmica também faz com que os clientes aguardem certo tempo para chamar o motorista, no sentido de aguardar os preços baixarem. Os preços podem variar de 10% a 5000% mais caros que o preço normal.

### 2.3.4 Políticas de Incentivo

A Uber possui algumas políticas de incentivo, chamadas de desafio. Estas políticas geralmente consistem em estabelecer um número de viagens para o motorista realizar, num determinado período, e caso o motorista realize, recebe um bônus em dinheiro.

Fernando Jarosewski, motorista Uber há 6 meses, relata que recebe em média duas promoções por semana. A primeira dura de segunda a quinta-feira, onde fazendo 45 viagens recebe um bônus de R\$40,00. A segunda dura de sexta-feira à domingo, e fazendo 65 viagens recebe R\$70,00 de bônus.

## 3 ANÁLISE JURÍDICA

Explicada a forma como funciona a plataforma e a relação prática entre motorista e aplicativo, passe-se à análise da legislação.

O artigo 3º da CLT estabelece que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Destarte, podemos extrair deste artigo 4 requisitos: pessoa física (pessoalidade), não eventualidade, dependência (subordinação), e salário (onerosidade).

Para Sérgio Pinto Martins (2012) ainda há outro requisito essencial para a caracterização do vínculo de emprego, a alteridade.

### 3.1 Continuidade (não-eventualidade)

Segundo Sérgio Pinto Martins:

O trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990, p. 134) afirmam, com propriedade, que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração. Certos contratos exaurem-se com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o término da relação obrigacional. No contrato de trabalho, não é isso que ocorre, pois há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. A continuidade é da relação jurídica, da prestação de serviços. (MARTINS, 2012, p. 101).

Já para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Trabalho não eventual, num primeiro enfoque, é aquele habitual, contínuo. Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento. A não eventualidade também pode significar a fixação do empregado em certa fonte de trabalho, que toma os seus serviços. (GARCIA, 2016, p. 157).

Ao analisar a relação ente motorista e aplicativo, percebe-se que o motorista tem a opção de trabalhar quando quiser, sem que haja necessidade de trabalhar todos os dias ou por um tempo pré-determinado. Quando se fala em continuidade, presume-se que haja dias e horários preestabelecidos, normalmente firmados em contrato, ou verbalmente. Não é o que ocorre no presente caso, uma vez que aqui o motorista fica livre para escolher quando quer trabalhar.

Logo, se não há obrigatoriedade de o motorista prestar o serviço todos os dias ou por um determinado número de dias não há que se falar na presença de continuidade.

No entanto, há motoristas que trabalham diariamente por um número X de horas. É opção dele trabalhar assim. Em que pese a empresa oferecer promoções de números X de viagens, incentivando o motorista a ficar online por mais tempo, e mais dias, até bater a meta estipulada pela empresa a fim de ganhar bonificação em dinheiro, não se pode dizer que tal atitude caracterize o requisito da continuidade, uma vez que o motorista tem a opção de escolher se quer ou não participar da promoção e não há obrigatoriedade. Portanto, se não se estipula dias e horários de trabalhos predefinidos, e há liberdade do motorista escolher quando quer trabalhar, não há a presença da continuidade.

### **3.2 Pessoaalidade**

Segundo Sérgio Pinto Martins:

O contrato de trabalho é *intuito, personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer; no caso, prestação de serviços, empreitada etc. (MARTINS, 2012, p. 101).

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A pessoalidade significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa. O contrato de trabalho, portanto, é intuitu personae. Mesmo assim, a substituição em uma ou outra ocasião, do empregado, com a anuência do empregador, não é apta a descaracterizar um longo vínculo de emprego. (GARCIA, 2016, p. 156).

Quando se analisa o caso concreto, percebe-se que o trabalho é realizado pelo motorista. Sua habilitação se dá mediante cadastro prévio, com a apresentação de cópia de documentos, tais como habilitação para dirigir, certidão negativa de antecedentes criminais e etc. Toda a prestação está ligada diretamente a pessoa do motorista, não podendo este ser substituído por outrem.

Logo, faz-se presente o requisito da pessoalidade, uma vez que o motorista, na relação motorista-aplicativo, não pode ser substituído por outra pessoa, devendo prestar ele próprio o serviço, e previamente habilitado.

### **3.3 Subordinação**

Para de Sérgio Pinto Martins:

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos do seu negócio. (MARTINS, 2012, p.101).

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A subordinação, no caso, decorre do contrato de trabalho, referindo-se ao modo de o empregado prestar os serviços ao empregador. Trata-se assim, de subordinação jurídica, que é a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego. No entanto, a subordinação também pode ser vista no aspecto econômico, no sentido de que o empregado estaria subordinado, em termos econômicos, ao empregador. Porém, a relação de emprego pode perfeitamente existir sem que esta situação esteja presente. A subordinação técnica indica que o empregador estaria em posição superior ao empregado, no que tange ao conhecimento técnico referente à atividade exercida. Mais uma vez, tal hipótese pode deixar de existir na relação de emprego, bastando imaginar o caso em que o empregado, altamente especializado, é contratado justamente por ter os conhecimentos que faltam e são necessários ao titular do empreendimento.

Por fim, tem-se a subordinação hierárquica, no sentido de que o empregado estaria inserido na hierarquia da instituição da empresa, devendo assim, obedecer as suas regras. Recentemente, tendo em vista as novas formas de organização do trabalho, parte da doutrina e da jurisprudência vem adotando não apenas a subordinação objetiva (presente quando os serviços prestados integram os objetivos da atividade empresarial), mas também a chamada teoria da subordinação estrutural, principalmente em questões relacionadas à terceirização e ao trabalho à distância (como o teletrabalho). Nesse enfoque, reconhece-se a subordinação, inerente à relação de emprego, quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica, em que se verificavam ordens diretamente emanadas do empregador. (GARCIA, 2016, p. 157-159).

Pelo entendimento de Sérgio Pinto Martins, o requisito da subordinação está ligado diretamente a uma ideia de ordenação, onde o empregador dá ordens ao empregado.

Em que pese a Uber determine o local da viagem, o destino, o percurso, e o valor cobrado pela viagem, entende-se que não há subordinação, pois o motorista não é obrigado a realizar a viagem. Ele tem a opção de cancelar a viagem a qualquer momento, podendo justificar o motivo, mas sem qualquer sanção. Logo, se não há obrigação, não há que se falar em subordinação, uma vez que o requisito da subordinação não está presente.

Do ponto de vista de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, há uma classificação concernente a subordinação, sendo ela técnica, econômica ou hierárquica.

A subordinação técnica pressupõe que o empregador estaria em posição superior no que tange ao conhecimento técnico da prestação desenvolvida pelo motorista. Não há que se falar, portanto, em subordinação técnica no presente caso, uma vez que qualquer pessoa habilitada é capaz de dirigir um veículo, não sendo necessário grande conhecimento específico.

Já a subordinação econômica pressupõe uma dependência econômica do empregado em relação ao empregador. Ora, quem trabalha, trabalha visando lucro, ou seja, salário, contraprestação. No presente caso, o motorista não entra na relação somente com a mão de obra, ele participa da relação com o veículo, seja ele próprio ou locado, combustível, smartphone, internet, e todos os demais insumos necessários para a realização do serviço. Portanto, não há que se falar em subordinação econômica, uma vez que a participação do aplicativo se dá unicamente na união entre motorista e passageiro.

Por fim, a subordinação hierárquica pressupõe que o empregado está inserido na hierarquia da instituição devendo obedecer regras. Não é o que se vislumbra aqui. No presente caso, o motorista tem total liberdade para negar-se a realizar a corrida, caso assim deseje. Em que pese existam regras a respeito do tratamento dado aos passageiros, dicas concernentes a higiene e limpeza do veículo, vestimenta adequada na prestação do serviço, não existe qualquer obrigatoriedade imposta ao motorista, ficando este livre para seguir ou não essas orientações. Na prática, o que ocorre, é que o motorista que não segue tais avaliações recebe nota baixa dos passageiros, o que, se persistir, gerará a desativação do motorista no aplicativo.

### **3.4 Onerosidade**

Segundo Sérgio Pinto Martins:

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Aqueles religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da Igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos. O parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608, de 18-2-98, estabelece que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. O art. 1º dispõe que serviço voluntário é a atividade não remunerada. O contrato de trabalho é oneroso. Se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego. (MARTINS, 2012, p. 101).

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A onerosidade significa que os serviços prestados tem como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao firmar o pacto laboral. Isso significa a existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado, ao contratar, de receber a contraprestação pela prestação de seu serviço, ou seja, a remuneração, para que se possa falar em relação de emprego. (GARCIA, 2016, p. 159-160).

No presente caso, o motorista não possui ganho fixo. A remuneração se dá pelo tempo gasto e distância percorrida na viagem. Também há remuneração quando se cumpre os requisitos estipulados nas promoções. Logo, apesar de não haver salário fixo, percebe-se que existe remuneração, uma vez que mediante a prestação (realização da viagem), existe uma contraprestação (remuneração pelo tempo e deslocamento), portanto, está presente o requisito da onerosidade.

### 3.5 Alteridade

Segundo Sérgio Pinto Martins:

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Alteridade vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria. (MARTINS, 2012, p. 101-102).

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A subordinação, considerada o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais. O empregador é quem corre os riscos da atividade exercida. O empregado, assim, presta serviços por conta alheia, o que corresponde à alteridade, presente no contrato de trabalho. (GARCIA, 2016, p. 157).

O requisito da alteridade estabelece que o empregado não pode arcar com os custos da atividade econômica. No presente caso, percebe-se que todos os custos da operação são do motorista, que arca com combustível, manutenção e limpeza do veículo. Na verdade, a empresa participa na relação com a plataforma (aplicativo) e com o cliente. O elo entre motorista e passageiro é feito pelo aplicativo de mobilidade, porém os custos relacionados ao motorista e suas ferramentas de trabalho são todos dele. Logo, não há que se falar em alteridade, uma vez que os custos referentes ao veículo são suportados pelo motorista e não pela empresa detentora do aplicativo de mobilidade.

### 3.6 Jurisprudência e Precedentes jurisprudenciais

Em que pese o Tribunal Superior do Trabalho não tenha pacificado o entendimento a respeito do tema, as varas do trabalho tem decidido em sua maioria pelo não reconhecimento do vínculo de emprego na relação jurídica alvo do presente trabalho.

Apesar de o tema ser um tanto novo, já houve decisão em segunda instância a respeito do tema. Como exemplo podemos destacar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que não reconheceu o vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber, no julgamento do Recurso Ordinário RO 1001574-25.2016.5.02.0026. Neste caso, o Tribunal entendeu, à unanimidade, não haver vínculo empregatício entre motorista e a Uber, uma vez que não estão presentes na relação os requisitos da habitualidade nem subordinação e pessoalidade.

Outro precedente que se pode destacar se deu por decisão da 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), no processo 0010947-93.2017.5.15.0093, negando o reconhecimento de vínculo empregatício. A decisão colegiada destaca a total falta de ingerência da empresa em relação ao motorista, caracterizando a ausência de subordinação, que é requisito para reconhecimento do vínculo.

#### **4 CONCLUSÃO**

Considerando a análise de todos os requisitos essenciais para que haja vínculo de emprego, conclui-se que:

Há Pessoalidade, uma vez que o motorista deve estar previamente cadastrado e habilitado na plataforma Uber.

Há Onerosidade, uma vez que o motorista recebe valores monetários pelo serviço prestado.

Não há Subordinação, pois o motorista tem autonomia e poder de decisão se deseja ou não realizar as viagens.

Não há Continuidade (não-eventualidade), uma vez que o motorista tem liberdade para definir dias e horários que deseja trabalhar, sem sofrer qualquer sanção.

Não há Alteridade, uma vez que todos os custos em relação ao veículo são suportados pelo motorista.

Portanto, não estando presentes os requisitos da Subordinação, Continuidade e Alteridade, **não há vínculo de emprego na relação entre motorista e aplicativo de mobilidade.**

## REFERÊNCIAS

BRASIL. PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 01 abr. 2019

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 01 abr. 2019

CONSULTOR JURÍDICO. **Em primeira decisão sobre o tema, TRT-2 nega vínculo de motorista com a Uber**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-06/decisao-tema-trt-nega-vinculo-motorista-uber>>. Acesso em: 22 maio 2019

CONSULTOR JURÍDICO. **Motorista não tem vínculo de emprego com Uber, afirma TRT-15**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-19/motorista-nao-vinculo-emprego-uber-afirma-trt-15>>. Acesso em: 22 maio 2019

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Forense, 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

UBER. **Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/porto-alegre/clube-6-estrelas-porto-alegre/>>. Acesso em: 01 abr. 2019.