

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LUCAS RIBEIRO FERREIRA

**A PROBLEMÁTICA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2023

LUCAS RIBEIRO FERREIRA

**A PROBLEMÁTICA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,  
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação  
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão  
Sampaio, em cumprimento às exigências para a  
obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes

LUCAS RIBEIRO FERREIRA

**A PROBLEMÁTICA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de LUCAS RIBEIRO FERREIRA.

Data da Apresentação: 12/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes

Membro: Prof.<sup>a</sup> Esp. Karinne de Norões Mota / UNILEÃO

Membro: Prof. Me. Jorge Emicles Pinheiro Paes Barreto / UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2023

# A PROBLEMÁTICA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA

Lucas Ribeiro Ferreira<sup>1</sup>  
Rawlyson Maciel Mendes<sup>2</sup>

## RESUMO

O crescimento progressivo da popularidade das plataformas de mobilidade urbana tem revolucionado a maneira como as pessoas se deslocam nas cidades. Paralelamente a isso, surgiu a problemática do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e aplicativos de mobilidade urbana, um desafio ao direito trabalhista brasileiro. O objetivo geral deste estudo é analisar a problemática do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativos de mobilidade urbana no Brasil. Os objetivos específicos incluem: descrever o contexto histórico e a evolução dos aplicativos de mobilidade no Brasil, com um enfoque nos direitos trabalhistas; destacar os elementos jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício e avaliar as hipóteses sob as quais o reconhecimento deste vínculo entre as plataformas de mobilidade urbana e os respectivos motoristas vinculados é concebível; e resumir as legislações e entendimentos jurisprudenciais que tratam da temática abordada. A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica descritiva, que se baseia em fontes bibliográficas, artigos, publicações, entre outros, bem como em jurisprudências publicadas nos últimos dez anos. Através deste estudo, foi possível traçar um panorama temporal do surgimento das plataformas de mobilidade urbana no Brasil, concluindo que existem robustos e evidentes requisitos caracterizadores de um vínculo empregatício. No entanto, também existem divergências de entendimentos, até mesmo nas mais altas esferas jurídicas, gerando um cenário de dúvidas e incertezas. Ainda não há uma legislação consistente, nem mesmo na mais alta corte do judiciário brasileiro, acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as plataformas.

**Palavras-chave:** Vínculo empregatício. Motoristas. Aplicativos. Relação de trabalho. Mobilidade Urbana.

## ABSTRACT

The gradual growth in popularity of platforms of urban mobility has revolutionized the way how people move themselves in cities. In line with this, an issue recognizing the employment link between drivers and urban mobility apps has arisen, a challenge to Brazilian labor law. Its general objective is to analyze the problem of recognizing the employment relationship between drivers and urban mobility app companies in Brazil. Specific objectives include: describing the historical context and evolution of mobility apps in Brazil from a labor rights perspective; highlighting the legal elements that characterize the employment relationship, as well as to evaluate the hypotheses under which its recognition between urban mobility platforms and their drivers is conceivable; to point out in summary form a general apparatus about the legislation and jurisprudential understandings handed down that deal with

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito da Unileão. E-mail: luckasrferreira@yahoo.com

<sup>2</sup> Prof. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário. E-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

the issue addressed. The methodology adopted was descriptive bibliographical research, which uses bibliographic sources, articles, and publications, among others, as well as jurisprudence published in the last ten years. Through this study, it was possible to trace a temporal outlook of the emergence of urban mobility platforms in Brazil, concluding that there are robust and evident requirements for an employment link, however, there are also divergent understandings even in the highest legal spheres, thus creating a stage of doubt and uncertainty. In addition, there is no consistent legislation, not even in the highest court of the Brazilian judiciary, on the recognition of the employment link between app drivers and platforms.

**Keywords:** Employment link. Drivers. Apps. Working relationship. Urban mobility.

## 1 INTRODUÇÃO

O crescimento progressivo da popularidade de aplicativos de mobilidade urbana, como Uber, 99, Lyft, entre outros, tem revolucionado a maneira como as pessoas se locomovem nas cidades. Paralelamente a isso, surge uma relação entre os motoristas que prestam serviços e as empresas às quais as plataformas de mobilidade estão vinculadas, configurando uma nova forma de trabalho. Nesse contexto, surgem discussões acerca dos direitos trabalhistas dos motoristas vinculados, uma vez que muitos deles atuam como autônomos, sem o reconhecimento do vínculo empregatício na relação.

Segundo Wisniewski e Esposito (2016), o crescimento de plataformas e aplicativos de mobilidade urbana, impulsionado pelos avanços tecnológicos do mundo globalizado, cria uma lacuna na normatização, resultando, por vezes, na ausência de embasamento legislativo. Isso emerge como um dos principais desafios enfrentados pelo direito brasileiro na contemporaneidade.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o tema abordado neste estudo tem sido objeto de debates jurídicos e litígios, evidenciando a necessidade de uma regulamentação específica para essa categoria de trabalhadores. Nesse sentido, é evidente a existência de um impasse no judiciário brasileiro, diante do fato de que há a contraposição de entendimentos e decisões proferidas, apresentando certa variabilidade.

Ora essas decisões são determinantes para reconhecer a existência de uma relação de emprego entre motoristas e as plataformas virtuais, ora negam a existência de tal relação empregatícia e mantêm a classificação de autônoma dessa classe trabalhadora interessada (MELO, 2020).

O debate ganhou maior incidência e notoriedade a partir do advento da Lei n° 13.640/2018, que alterou a redação da Lei n° 12.587/2012 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Essa nova redação abrangeu o transporte de passageiros em viagens individualizadas, solicitadas por usuários de aplicativos ou plataformas de comunicação em rede, preenchendo assim parte do vácuo legislativo existente (BRASIL, 2018).

Em sua integralidade, a legislação supracitada regulamentou os serviços de transporte por aplicativos, no entanto, o fez de forma parcial, deixando uma lacuna jurídica no que se refere ao vínculo empregatício existente entre os motoristas e a lei. Surge, a partir dessa lacuna normativa, a problemática que é o ponto central do presente artigo.

O estudo apresentou como objetivo geral: analisar a problemática do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativos de mobilidade urbana no Brasil. Os objetivos específicos incluem: descrever o contexto histórico e a evolução dos aplicativos de mobilidade urbana no Brasil, com um enfoque nos direitos trabalhistas; destacar os elementos jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício e avaliar as hipóteses sob as quais o reconhecimento deste vínculo entre as plataformas de mobilidade urbana e os respectivos motoristas vinculados é concebível; e resumir as legislações e entendimentos jurisprudenciais que tratam da temática em questão.

Este estudo se justifica pela necessidade de abordar a temática, de conhecer mais sobre a aplicação das normas trabalhistas frente às inovações e desafios trazidos pelo surgimento de empresas de economia compartilhada, em especial, tratando de plataformas e aplicativos de mobilidade urbana. Busca-se esclarecer sobre o entendimento da dinâmica existente entre as plataformas digitais e os motoristas de aplicativo, sob a égide do direito trabalhista brasileiro.

## **2 APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA: UM BREVE HISTÓRICO E SEU CONCEITO**

Os avanços tecnológicos e cibernéticos dos últimos anos têm proporcionado progressos em diversas áreas, como a de mobilidade urbana, com o advento das plataformas de mobilidade. Entre elas, as mais comuns que surgiram na última década são Uber, 99, Lyft, entre outras (CASAGRANDE, 2017).

Em 2010, o aplicativo Uber foi oficialmente lançado no Brasil. Uma das inovações é a facilidade de comunicação entre usuário e motorista, além da possibilidade de localização por meio de GPS (Sistema de Posicionamento Global), o que facilita bastante a vida dos clientes

que, porventura, não saibam ou não possam digitar o endereço em que se encontram. Inicialmente, a Uber começou com carros luxuosos e corridas caras, no entanto, foi caindo no gosto do público e se popularizou, sendo hoje uma das plataformas mais utilizadas no mundo. Atualmente, a Uber atua em todos os estados brasileiros (UBER, 2023).

Essas plataformas atuam na prestação de serviço de oferta de pequenas e médias viagens e serviços dinâmicos de transporte individual, semelhantes ao de táxi, mas proporcionando uma maior flexibilidade e informalidade na hora de contratar. Os serviços podem ser acessados por meio de aplicativo em aparelho de telefone celular, conectado à internet, onde ocorre a solicitação de viagem de passageiros aos motoristas vinculados à plataforma, colocando clientes e condutores em contato direto nas negociações (WARWAR; PEREIRA, 2022).

Essas empresas modificaram consideravelmente os hábitos de mobilidade urbana e de consumo da população em diversas cidades no mundo. No Brasil, a chegada das empresas de mobilidade provocou alguns visíveis desentendimentos entre os motoristas da empresa e os taxistas convencionais, com discussões acaloradas e manifestações públicas, movidas especificamente pela ocupação dos espaços e pelos preços baixos das corridas, bem como pela oferta e proposta de melhor prestação do serviço pela Uber e demais aplicativos (CASAGRANDE, 2017).

No caso específico da Uber, os meios de trabalho ocorrem através de três atores principais: o aplicativo, os motoristas e os passageiros. A relação ocorre de forma informal, onde o passageiro solicita a viagem para um determinado lugar, com uma rota traçada e registrada e com valor preestabelecido da corrida. Após ser aceito, o motorista vai até o passageiro, realiza a viagem e, ao final, recebe o valor estabelecido da corrida. Há ainda uma variedade de opções de formas de pagamento, o que facilita e populariza ainda mais o serviço (SANTOS, 2021).

É possível perceber ao longo do estudo que os aplicativos de mobilidade urbana são um sucesso em todo o Brasil e no mundo, proporcionando uma grande geração de emprego informal. Isso permite que as pessoas tenham ganhos financeiros atuando como motoristas na plataforma, isto é, ganhos variáveis, tendo em vista a flexibilidade e liberdade de atuação, ou seja, sem vínculo empregatício. Este é, inclusive, um dos pilares deste estudo, ou seja, a compreensão do reconhecimento ou não do vínculo empregatício e direitos trabalhistas (WARWAR; PEREIRA, 2022).

Desta feita, no que se refere às discussões jurídicas no Brasil sobre o vínculo empregatício e direitos trabalhistas entre motoristas de aplicativos e suas plataformas, há

inúmeras divergências nas últimas jurisprudências proferidas. Algumas apontam para a notoriedade e reconhecimento do vínculo empregatício, enquanto outras consideram apenas como uma relação de trabalho, porém não de emprego. Há ainda os que julgam se tratar de relações civis, normatizadas pelo Código Civil (ALMEIDA, 2023).

É importante ressaltar que em outros países, como nos Estados Unidos, há uma concentração intensa de trabalhadores de aplicativos de mobilidade urbana. O país é considerado o berço da maioria das empresas de motoristas por aplicativo, com uma relação intensa de mercado. Mais de 60% da população norte-americana consome os serviços dessas plataformas (WARWAR; PEREIRA, 2022).

Em relação ao direito comparado entre Brasil, EUA e Europa, existem diferenças significativas. Nos Estados Unidos, na cidade de Nova York, já existe uma lei aprovada desde 2018 que obriga a plataforma de aplicativo a contratar os motoristas como empregados, com direito a salário, hora extra e outros benefícios.

Atualmente, há uma lei em vigor também na Califórnia. No Reino Unido, os motoristas da Uber têm direitos trabalhistas reconhecidos. Esses direitos são calculados a partir do momento em que o motorista entra no aplicativo e faz login, comprovando que está ativo. Os direitos incluem salário mínimo e férias remuneradas (BRASIL, 2023).

### **3 MOTORISTAS DE APLICATIVO: CONTRATOS, REMUNERAÇÃO E PRÉ-REQUISITOS**

De acordo com o IPEA 2022 (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), somente na Uber, existem mais de um milhão de motoristas registrados na plataforma. Isso é inegavelmente um negócio que alavancou a economia no país e mudou a situação de desemprego em praticamente todos os estados brasileiros.

Para que ocorra esse registro de motoristas parceiros, existem alguns requisitos a serem atendidos. Entre eles, está a exigência de que a função de motorista de aplicativo seja exercida por pessoa física. O candidato a motorista deve ser habilitado, com Carteira Nacional de Habilitação (CNH) categoria B, e nela deve constar que o mesmo exerce atividade remunerada. Além disso, o candidato deve possuir ou alugar um automóvel (SANTOS, 2021).

Através de pesquisas e estudos, como o de Prado (2023), foi possível identificar e elencar alguns dos principais requisitos para se tornar motorista de aplicativo, bem como ser maior de 21 anos, possuir CNH (Carteira Nacional de Habilitação) categoria B com a sigla EAR (Exerce Atividade Remunerada), não ter antecedentes criminais, ser proprietário ou ter



condições de alugar um carro, ter um smartphone compatível com os aplicativos, o carro deve estar com a documentação em dia (licenciamento e IPVA), e não ter processos judiciais em aberto.

Algumas plataformas de mobilidade urbana, como a Uber, por exemplo, têm requisitos mais específicos e com categorias diferenciadas. Isso serve tanto para filtrar mais o tipo de motorista que estão se vinculando, como também para oferecer oportunidades para pessoas de diferentes classes.

Especificamente na Uber, existem três formas de ingresso dos motoristas, sendo elas: Uber X, Uber Select e Uber Black. Os candidatos a motorista na categoria Uber X devem possuir um carro básico com no mínimo quatro portas, com fabricação nos últimos 10 anos e possuir ar-condicionado. É considerada a modalidade mais popular e está presente em todos os municípios onde a Uber atua (UBER 2023).

Já para a categoria Uber Comfort, as exigências são as mesmas citadas acima e o motorista precisa ter completado no mínimo 100 viagens, tendo ainda algumas exigências de modelos de veículos aceitos, sendo exigidos os mais modernos. Nessa modalidade nota-se requisitos mínimos e sem muitas burocracias. No caso da modalidade UberSelect e Ubercomfort se assemelha muito as exigências do UberX, só difere no sentido do ano do carro, devendo este ser superior ao ano de 2012 e modelos mais atuais, sendo já exigências com mais seletividade e assim dificultando o acesso de motoristas com carros mais antigos.

E por fim, para ser motorista da categoria Uber Black, exige-se que os veículos tenham no mínimo quatro portas, ar condicionado, bancos de couro, modelos mais elitizados como Sedan ou SUV, com exigências até de cores chumbo, cinza, preto, prata, azul ou branco, considerando ainda o requisito principal de que o motorista tenha nota avaliada em no mínimo 4,85 nas avaliações de clientes (UBER 2023). Este faz parte da modalidade premium da Uber, se aplicando regras que incluem carros de luxo.

Em se tratando de entendimento do regime de trabalhos exercidos pelos motoristas parceiros das empresas de mobilidade, em especial da Uber, não existe vínculo empregatício nem reconhecimento de relação contratual entre empregado e empregador, ponto este que vem sendo amplamente debatido e colocado em pautas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) (PAIVA 2023).

É, portanto, cabível afirmar que o motorista parceiro seja considerado seu próprio patrão, atuando por conta própria, escolhendo sua carga horária, seu nível de entrega, o investimento, mantendo o poder de escolha do dia que trabalhar ou não, não estando submetido ao poder nem se privando da liberdade e flexibilidade da sua atividade. No que se refere às

empresas de mobilidade, às mesmas compete controlar e acompanhar as viagens, ficar responsável pelos recebimentos pagamentos dos passageiros retirando dos valores pagos pelo consumidor os seus custos de manutenção do aplicativo, sendo responsáveis ainda, a pela avaliação da qualidade do serviço e conforto do veículo oferecido pelo motorista (ALMEIDA, 2023).

Recentemente, foram incluídas novas modalidades da Uber, como Uber Moto e Uber Flash, ambas com atuações no caráter de entrega de encomendas como artigos pessoais. O Uber Moto faz tanto o serviço de entrega como também faz o transporte de passageiros a preço mais popular. Vale ressaltar que a forma de ingresso na plataforma é basicamente a mesma, sem reconhecimento de vínculo empregatício.

#### **4 ELEMENTOS JURÍDICOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO X VÍNCULO MOTORISTA DE APLICATIVO**

A relação contratual entre empregado e empregador, em casos de contratos regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), pressupõe quatro requisitos básicos que devem ser atendidos: a exclusividade, a subordinação, a onerosidade e a habitualidade. Diante desses quatro pontos, se estabelece o vínculo entre empregado e empregador, com responsabilidades, direitos e deveres mútuos (ALMEIDA, 2023).

O empregador contrata alguém em específico para que realize a prestação do serviço, não podendo esta ser substituída por outra pessoa. Caso tal fato ocorra, inexistiria o elemento de personalidade dentro da relação trabalhista. Existem exceções para a ocorrência da referida substituição, como, por exemplo, quando o empregado está em gozo de férias ou doente. À prestação pessoal de serviços, também chamada de personalidade, é *intuitu personae*, que se traduz como “em consideração à pessoa” (MARTINS, 2023).

O parágrafo único do artigo 456 da CLT realiza uma expressa alusão à característica da personalidade, demonstrando que: “A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal” (BRASIL, 1943).

O doutrinador Sergio Pinto Martins (2023) aborda os elementos caracterizadores do vínculo empregatício como majoritariamente são conhecidos e amplamente difundidos, dividindo-os em cinco requisitos que devem ser identificados concomitantemente, quais sejam: (a) pessoa física; (b) não eventualidade na prestação de serviços; © dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços.

O artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas aborda a vertente de reconhecimento do vínculo empregatício sob a égide de pressupostos intrínsecos à atividade laboral, vejamos: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Diante do exposto, é possível extrair a presença de quatro elementos os quais foram evidenciados pela norma para que um indivíduo venha a ser considerado empregado, sendo eles: personalidade, abordado na norma através da expressão “pessoa física”; trabalho não eventual, também chamado de habitualidade; subordinação ao empregador; e onerosidade. No entanto, juristas e doutrinadores da esfera do direito trabalhista abordam, por diversas vezes, uma maior quantidade de elementos tidos como caracterizadores de uma relação de emprego, tratando a legislação como omissa a certo modo.

A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador, apontando ainda que os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil, trazendo assim o caráter de obrigatoriedade no sentido de que para que o empregado seja considerado como tal, obrigatoriamente tem de tratar-se de pessoa física (MARTINS, 2023). No que se refere ao requisito da não eventualidade, nas palavras de Martins (2023) aponta que:

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a venda e compra, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade, regularidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente [...] (MARTINS, 2023, p.).

Em outras palavras, para a identificação de habitualidade na atividade laborativa, deve estar presente o caráter contínuo da atividade. Não é necessariamente obrigatório que o empregado compareça diariamente, mas deve haver uma linearidade no serviço que é prestado, de forma a não configurar uma atividade ocasional.

A característica da dependência, também pode ser entendida como a subordinação jurídica existente entre o empregado e o seu empregador. Subordinação é uma palavra que vem do latim *subordinatione*, significando submissão, sujeição. Ela se define como um vínculo que obriga o empregado a acatar as ordens do empregador em virtude do contrato de trabalho pré-estabelecido.

Seguindo a trilha de requisitos, apresenta-se a onerosidade, que é nada mais do que uma retribuição pelos serviços prestados. É uma contraprestação denominada de salário que é paga pelo empregador ao empregado (CAIRO JR., 2021).

No entanto, quanto a este vínculo entre motorista e empresas de aplicativo, o estudo de Almeida (2023) deixa muito claro que:

Até então a relação entre o motorista e as empresas de aplicativos se reveste de um aspecto meramente de relação de consumo, ou seja, o motorista fornece os serviços, cobra do consumidor via aplicativo, e ainda fica responsável por todos os custos de manutenção do veículo e das questões previdenciárias. Já as empresas ficam restritas a controlar as viagens, os pagamentos dos passageiros, a qualidade do serviço e o repasse de forma líquida retirando dos valores pagos pelo consumidor os seus custos de manutenção do aplicativo (ALMEIDA, 2023, p.4).

Compreende-se que há uma perceptível autonomia inversa, onde o motorista parceiro torna-se responsável pela sua jornada de trabalho, com a ausência de garantia ou obrigação, o fazendo assim, optar por exercer jornadas extensas, abdicando de descanso, para atingir metas estipuladas por ele mesmo e garantir uma remuneração, dentro do que ele projeta.

Diante dessa perspectiva Abilio (2018), aponta que há um risco de desproteção ao trabalhador conforme descrito abaixo:

O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre os riscos e custos. São, portanto, centrais nessas décadas de flexibilização do trabalho as crescentes indistinções entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a perda de regulações públicas sobre o próprio espaço de trabalho, as novas formas de remuneração - que passam pelo banco de horas, a remuneração por metas e produtos, as bonificações, a participação nos lucros e resultados - que se traduzem ao mesmo tempo em controle sobre a produtividade e eliminação de direitos e proteções para o trabalhador (ABILIO, 2018, p. 115).

Configura-se, portanto a relação entre motorista empresa de aplicativos como relação meramente de consumo, uma vez que o motorista parceiro presta os serviços, faz a cobrança do consumidor e ainda fica responsável por todos os custos de manutenção do veículo e das questões previdenciárias caso opte por se cadastrar como contribuinte autônomo (MARTINS, 2023).

## **5 METODOLOGIA**

Para a realização deste estudo, optou-se pela pesquisa de natureza bibliográfica com abordagem descritiva, a fim de atender aos objetivos propostos. Na pesquisa bibliográfica, é possível o contato direto com materiais, publicações e fontes seguras já escritas sobre uma temática específica. Através de publicações, artigos científicos, livros, periódicos, entre

outros, que podem ser utilizados como base na construção dos estudos, aproximando o pesquisador do tema e proporcionando resultados satisfatórios (MARCONI; LAKATOS, 2010).

No que se refere à abordagem descritiva, por meio desta é possível descrever, analisar e correlacionar fatos e acontecimentos em um determinado grupo, relacionados ao comportamento humano tanto individual como coletivo, e a frequência com que ocorre, sem manipular nem alterar dados e informações obtidas (GIL 2010).

O estudo foi realizado e embasado em análise de decisões judiciais sobre a temática, das quais foram selecionados jurisprudências, publicações e artigos, que se encaixaram na temática sobre vínculo trabalhista ou não entre motoristas e aplicativos de mobilidade urbana.

Para seleção do aparato de materiais que compõem o estudo realizou-se buscas por materiais científicos e processos já tramitados, nas plataformas digitais como Scielo, Jus Brasil, TST, STF, revistas de direito entre outras. Ao longo do levantamento, foram encontradas cerca de 360 publicações, apontando que há inúmeros estudos sobre o tema.

Como critérios de inclusão destacaram-se para as jurisprudências publicadas nos últimos 10 anos sobre o tema, ou seja, entre 2013 e 2023, incluindo decisões de primeira, segunda instância e tribunais superiores. Foram considerados os argumentos utilizados pelos juízes para reconhecer ou não o vínculo empregatício, assim como os direitos trabalhistas concedidos aos motoristas de aplicativo.

Após seleção dos materiais para compor a análise e discussão, realizou-se uma minuciosa leitura, interpretação e avaliação das decisões judiciais, as quais foram analisadas à luz da literatura pertinente, com ênfase nas abordagens teóricas e práticas utilizadas por autores, doutrinadores e juízes para tratar do tema, identificando tendências, lacunas e inconsistências na literatura, através da produção da discussão realizando paralelos entre os autores selecionados (LAKATOS; MARCONI, 2010).

## **6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DAS DECISÕES**

Atualmente, a discussão sobre a determinação de direitos e vínculo trabalhista para motoristas de aplicativos de transporte é intensa, especialmente no que diz respeito à existência ou não de relações de trabalho entre empresas e motoristas parceiros (AMORIM; MODA, 2020).

Em uma análise inicial da temática abordada, tem-se que a problemática é pautada no contexto englobado pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual aborda a

vertente de reconhecimento do vínculo empregatício sob a égide de pressupostos intrínsecos à atividade laboral. Contudo, juristas e doutrinadores da esfera trabalhista versam, por vezes, acerca de outros elementos tidos como caracterizadores de uma relação de emprego, tratando a legislação como omissa a certo modo.

Baseando-se nisso, José Cairo Jr. (2021) aborda em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, que a relação empregatícia é formada por elementos que a distinguem das relações de trabalho *latu sensu*, ao passo que só existe tal relação de emprego quando se tem os elementos integrativos de: voluntariedade, alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

Neste escopo de identificação de requisitos é que se têm o ápice da problemática deste estudo, no qual são encontrados, hodiernamente, entendimentos divergentes em decisões e jurisprudências proferidas, em especial por ser uma análise pautada em um contexto, por vezes variável, no qual há uma tênue linha entre características da relação contratual que indicam a presença dos requisitos de uma relação empregatícia e características que inferem o contrário, a partir disso trazendo a temática ao palco de discussões.

No Supremo Tribunal Federal – STF e no Tribunal Superior do Trabalho, discute-se sobre consistência ou não nas relações de trabalho entre motoristas e empresas de aplicativo, de modo que as principais decisões favoráveis aos motoristas têm sido suspensas, tendo em vista que os ministros afirmam não constar os requisitos robustos que configurem com relação de emprego, sobretudo o da subordinação jurídica, pelo fato de haver a flexibilidade e poder de escolha do motorista em realizar ou não, determinados chamados de viagens, podendo escolher ainda os dias e horários que quiser prestar o serviço (STF, 2023).

## 6.1 APARATO DE DECISÕES PROFERIDAS

Para que fique evidenciado e seja factual o que fora supracitado, apresenta-se acórdão proferido pela 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região através do Recurso Ordinário nº 0010214-10.2018.5.15.0153:

EMENTA. UBER. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A liberdade de horário propiciada pela prestação de serviços mediante a utilização de plataformas digitais, por si mesma, não representa novidade alguma no âmbito da legislação laboral. Já existia desde a modalidade tradicional do trabalhador em domicílio, está igualmente presente no atual labor à distância (teletrabalho) e, naquilo que se refere à possibilidade de inatividade voluntária do trabalhador, encontra um paralelo perfeito na recente figura do contrato de trabalho intermitente. A exclusão do estado de dependência (subordinação) se perfaz pela possibilidade de escolha real da tarefa a executar, adicionada ao poder efetivo de se

estabelecer quanto se quer receber, aspectos inexistentes na modalidade em análise, cujo verniz tecnológico, conquanto lhe agregue sofisticação ou modernidade, não desnatura a ocorrência de prestação pessoal em caráter dependente. Assim, e estando igualmente demonstrada no caso concreto a existência de onerosidade e habitualidade, reputam-se presentes, em tese, todos os requisitos exigidos pelo artigo 3º da CLT. Recurso provido para o efeito de declarar-se a existência de contrato de trabalho entre as partes (BRASIL, 2023, p. 1).

A decisão supracitada foi exarada em 10 de maio de 2022, a partir de recurso interposto pela parte em face da plataforma Uber, tendo o magistrado julgado no sentido de reconhecer a caracterização do contrato de trabalho entre as partes, tendo sido identificados todos os requisitos ora estabelecidos pelo art. 3º da CLT.

Em contrapartida, em acórdão proferido pela 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região através do Recurso Ordinário nº 0010947-93.2017.5.15.0093, têm-se:

EMENTA. UBER. MOTORISTA. INEXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Não é empregado motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo UBER, porquanto não há subordinação na relação de trabalho, a principal característica do vínculo de emprego. Na medida em que a pessoa tem plena liberdade de definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo prestar serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada. Recurso do reclamante desprovido (BRASIL, 2023, p. 1).

Tal decisão, proferida pelo magistrado em 27 de novembro de 2018, foi categórica ao pontuar que não reconheceu na relação contratual de trabalho, o requisito da subordinação, por que motivo negou provimento ao recurso interposto pela parte reclamante em face da empresa de aplicativo de mobilidade urbana Uber. Neste contexto, pode-se atestar a existência de uma série de entendimentos que se confrontam, mesmo apresentando contextos semelhantes, sendo tais acórdãos até mesmo proferidos pelo mesmo tribunal, distinguindo-se tão somente as turmas, como se verifica a seguir:

O TST na relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, julgou o Recurso de Revista de nº 10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, não reconhecendo o vínculo empregatício ao reclamante contra a empresa Uber, alegando que nos casos citados não há relação de subordinação jurídica (TST; BRASIL, 2021).

Já em abril de 2022, sob relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, julgou o Recurso de Revista de nº 100353-02.2017.5.01.0066, decidindo em favor dos motoristas e reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber (CASAGRANDE, 2017; BRASIL, 2022).

Em decisão mais recente, proferida pelo juiz titular Mauricio Pereira Simões, em setembro de 2023, na 4ª Vara Do Trabalho de São Paulo, aconteceu audiência de julgamento da ação civil pública, impetrada pelo Ministério Público Do Trabalho em face da Uber do Brasil Tecnologia LTDA, na qual a empresa teve a seguinte condenação:

Condeno a Ré a obrigação de fazer, qual seja, observar a legislação aplicável aos contratos firmados com seus motoristas, devendo efetivar os registros em CTPS digital na condição de empregados de todos os motoristas ativos, bem como daqueles que vierem a ser contratados a partir da decisão, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 para cada motorista não registrado; - A obrigação de fazer deverá ser cumprida no prazo de 6 meses, a contar do trânsito em julgado e intimação para início de prazo [...] (SIMÕES, 2023, PJE).

Além da condenação para efetivação de contratos regidos pela CLT com os motoristas, ainda ficou determinado o árbitro quantum indenizatório de R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais), para todos os motoristas cadastrados. Justificou-se esse valor da indenização pelo alto poder econômico da Ré, que indica ganhos expressivos no decorrer do tempo em que opera no país, considerando a atuação da mesma em mais de 500 cidades do país, com mais de 22 milhões de clientes conectados e faturamento de mais de oito bilhões de dólares.

Sobretudo, a condenação também faz referência à necessidade de mudança de postura da empresa Uber com seus colaboradores. O processo número 1000407-97.2020.5.02.0004, sinaliza a importância de abordagem do tema, bem como a necessidade de se instigar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho e o Superior Tribunal de Justiça, a se manifestarem sobre a matéria (PAIVA, 2023).

Diante dos inúmeros processos requerendo reconhecimento de vínculo trabalhista por parte dos motoristas, com sentenças diversas, havendo mais favoráveis do que contra, coloca-se em pauta toda a questão trabalhista e constitucional envolvendo o novo formato de emprego, chamado de uberização. Nesse ínterim, Antunes (2020) define o termo “uberização” como: “o processo no qual as relações de trabalho são individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.

Diante deste escopo, o senador Randolfe Rodrigues, criou o Projeto de Lei (PL), Lei nº 974/2021, que eleva os motoristas de aplicativo de mobilidade urbana à condição de empregados com direitos reconhecidos e regidos pela CLT. O projeto ainda objetiva a inclusão na CLT de um único artigo que equipare as relações laborais advindas das



plataformas de transporte às relações de emprego já previstas na CLT, tanto a motoristas quanto a entregadores de aplicativo (BRASIL, 2021).

O status atual do referido projeto está em: aguardando designação do relator. É importante ressaltar ainda que se trata de um projeto antidiscriminatório, ostentando maior grau de proteção necessária à classe trabalhadora, que não pode ter seus direitos subtraídos nem tampouco negligenciados (BRASIL, 2023).

## 6.2 A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR E A NECESSIDADE DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE TRABALHO

No estudo de Almeida (2023), fica claro sobre as inúmeras mudanças radicais que ocorreriam em caso de reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e as empresas de mobilidade e aplicativos de viagens. Ocorreria a mudança de cenário tanto econômico como empregatício, aumentando as obrigações entre ambas às partes, porém com maior encargo financeiro para a empresa, a qual passaria a dispor de dinheiro para cumprir com os direitos trabalhistas e obrigações como salários, férias, 13º salários, custas previdenciárias, entre outras regidas pela CLT.

O magistrado Paiva (2023) enfatiza sobre os avanços tecnológicos e de como esses avanços têm o poder de modificar as dinâmicas de trabalho, sinalizando para uma despersonalização do trabalhador, numa possível tentativa de usufruir de trocas injustas, advindas do mundo digital, tratando as relações humanas com fluidez e superficialidade, típicos da modernidade contemporânea, mas que geram grandes perdas ao trabalhador convencional, que tem necessidades reais e constantes (PAIVA 2023).

Corroborando com a afirmação acima proferida, Casagrande (2017) destaca que há uma deturpação e até manipulação da figura do trabalhador, promovendo cenário de equívocos e volatilidade no âmbito social, escancarando injustiça social e limitação de recursos e prejuízo em massa para o trabalhador, percorrendo rumos incertos e desiguais nas relações de trabalho diante da conjuntura em que se formam as relações entre motoristas e empresas de aplicativo de mobilidade.

Sobre a prática escancarada de injustiça social e o risco de invisibilidade do trabalhador, Ricardo Antunes (2018) também faz críticas a essa nova modalidade de emprego “informal”, alertando para a insegurança e a instabilidade do trabalhador, ferindo princípios, sem vínculo, sem formalização contratual, sem jornadas pré-estabelecidas, e, sobretudo, sem cumprimento de respeito aos direitos trabalhistas do indivíduo, que cumpre sua jornada a

tempo e a hora de qualquer chamado, das plataformas digitais, fazendo muitas vezes jornadas exaustivas e inseguras.

É importante mencionar conforme afirma Delgado (2019), que as relações laborais firmadas pelas empresas de aplicativo de mobilidade urbana, têm sido objeto de estudo e vêm sendo amplamente debatidas e analisadas no âmbito do Judiciário. Essas decisões não se restringem mais aos tribunais regionais, sendo objeto de análise também do Tribunal Superior do Trabalho e Superior Tribunal de Justiça (STJ), as quais são reconhecidas como Cortes Superiores e que têm abordado essa temática ainda com clara divergência entre os entendimentos, ressaltando ainda que no que se refere ao STJ, têm se restringido apenas ao conflito de competência, não adentrando na discussão do mérito (CASAGRANDE, 2017).

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através deste estudo, foi possível compreender em um contexto temporal sobre a gênese da chegada do segmento de aplicativos e plataformas de mobilidade urbana no Brasil. Isso permitiu conhecer e esclarecer sobre as formas que se estabelecem vínculos e formas de ingresso na plataforma, bem como discutir sobre a política de trabalho que aplicam, abordando sobre o aparato legal e as legislações e entendimentos jurisprudenciais sobre os vínculos trabalhistas que se estabelecem entre os motoristas que atuam nas plataformas de mobilidade e discutindo sobre as formas de contrato empregatício.

Trata-se de uma discussão ampla e que necessita de maior abordagem para se compreender a nova configuração de trabalho que tem se estabelecido nos últimos tempos. Fica evidente que há requisitos robustos e caracterizadores de um vínculo empregatício dos motoristas vinculados, mesmo não havendo ainda a legislação consistente do judiciário brasileiro reconhecendo o vínculo empregatício ao trabalhador.

Conclui-se que há controvérsias e incertezas sobre o reconhecimento de vínculo empregatício e a equiparação da forma de empregabilidade com a forma regida pela CLT, embora haja elementos suficientemente comprobatórios. De modo que alguns juristas e estudiosos apontam nuances da legislação trabalhista compatíveis com as relações de trabalho dos motoristas, bem como há magistrados e ministros que afastam essa configuração, causando divergência nos Tribunais. Isso justifica a necessidade de mais discussões e aprofundamento nesta temática em busca da resolução deste imbróglio.

Tais discussões e debates são de suma importância para avaliar os impactos positivos e negativos do reconhecimento do vínculo empregatício nesta relação e contexto de trabalho,

visto que este novo modelo de prestação de serviços tem sido a saída encontrada por uma considerável parcela da população para fugir do desemprego, por vezes sendo a principal atividade desenvolvida pelo indivíduo, bem como a sua única fonte de renda.

Ocorre que, como discorrido ao longo deste artigo, o reconhecimento do vínculo traria maior seguridade para os trabalhadores, mas, em contrapartida, também traria maior encargo para as empresas de mobilidade urbana que teriam a partir disto um cenário de maiores obrigações e encargos financeiros em face da mão de obra prestada pelos motoristas. Nesta perspectiva, têm-se que as empresas teriam que reavaliar a viabilidade do prosseguimento dos seus serviços a partir de um contexto no qual a responsabilidade em face dos motoristas seria flagrantemente maior, trazendo assim certa hesitação na manutenção da atividade no país.

Diante do efetivo de motoristas atualmente vinculados na plataforma, o reconhecimento do vínculo empregatício destes ocasionalmente traria a demissão em massa como uma solução para a empresa diante do súbito aumento dos encargos financeiros. Desta forma, aumentariam os custos de funcionamento, restringindo o mercado diante da queda na admissão de motoristas e, conseqüentemente, trazendo um aumento no valor das corridas para os usuários das plataformas de mobilidade, de forma a diminuir a demanda pelos serviços.

Por outro viés, ocorre que não se podem esquecer os princípios da dignidade humana e a valorização da classe trabalhadora brasileira, que em grande maioria já tem muito pouco garantido para uma sobrevivência digna. O estado deve estar atento ao abrir precedentes ao modo neoliberal econômico e flexível nas relações de trabalho, gerando assim altos índices de miserabilidade, aumento da desigualdade social e conseqüentemente uma desproteção do trabalhador.

Portanto, tal temática é apresentada como um palco de discussões no qual se busca conciliar a legislação trabalhista às novas formas e relações de trabalho frutos do mundo globalizado e dos constantes avanços tecnológicos que acabam por flexibilizar e manter em constante avaliação a dinâmica que rege os conceitos de vínculo empregatício, tendo que haver uma ponderação entre as benesses trazidas e o eventual caráter lesivo aos direitos trabalhistas.

Conclui-se, por conseguinte, que, ao realizar tal ponderação, devem ser levados em consideração os impactos negativos que o eventual reconhecimento deste vínculo pode causar à forma de organização das empresas de mobilidade urbana, tendo potencial de ricocheteio nos consumidores dos serviços e, de forma mais direta, aos próprios motoristas, no entanto, sem desprestigiar a flagrante necessidade de salvaguardar os direitos destes trabalhadores, sendo vislumbrada a importância de se trazer maior seguridade a esta classe.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Estudos avançados, v. 34, n. 98, 2020.

ALMEIDA, R. S. **Motoristas de aplicativos e a polêmica do vínculo trabalhista.** Disponível em: <<https://www.uninter.com/noticias/motoristas-de-aplicativos-e-a-polemica-do-vinculo-trabalhista>>. Acesso em set. 2023.

AMORIM, H.; MODA, F. B. **Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber.** Revista Fronteiras – estudos midiáticos, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** E-book Kindle: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, 1º mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 18 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Diário Oficial da União. Brasília, 26 mar. 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm)>. Acesso em: 09 abr. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região.** 4ª Câmara (Segunda Turma). Recurso Ordinário nº 0010214-10.2018.5.15.0153. Relator: Manoel Carlos Toledo Filho. Consulta Processual, acórdão id. 63c945f. Campinas, SP. 10 de maio de 2022. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010214-10.2018.5.15.0153/2#99a0693>>. Acesso em: 18 mai. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região.** 10ª Câmara. Recurso Ordinário nº 0010947-93.2017.5.15.0093. Relator: Edison dos Santos Pelegrini. Consulta Processual, acórdão id. c3d6b4c. Campinas, SP. 27 de novembro de 2018. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010947-93.2017.5.15.0093/2#c3d6b4c>>. Acesso em: 18 mai. 2023.

CASAGRANDE, B. M. **A (im) possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo uber e os motoristas.** Universidade Do Sul De Santa Catarina, UNISUL, 2017.

CAIRO, J. J. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. ed. Salvador: Ed. Jus. Podivm, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2019.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho** / Sergio Pinto Martins. 39ª. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MARCONI, M.A. LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5ª edição. São Paulo, SP. Editora Atlas, 2010.

MELO, L. L. **As transformações ocorridas nas relações de emprego pelo uso das tecnologias: análise das decisões judiciais sobre reconhecimento de vínculo de motoristas da plataforma UBER**. 2020. 88 f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2020.

PAIVA, L. N. **Uberização e a nova morfologia do trabalho: o caminho para um desenvolvimento tecnológico aliado ao valor social do trabalho**. UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC, 2023.

PRADO, J. **Entenda os requisitos mínimos para ser motorista do Uber**. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/como-ser-motorista-uber-requisitos/>. Acesso em set. 2023.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho** / Ricardo Resende. 8º ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

STF, **Supremo Tribunal Federal**. STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>>. Acesso em: out. 2023.

SENADO, F. **Projeto de Lei nº 974, de 2021**. Disponível em:

<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: out. 2023.

UBER GANHOS. **Quanto é possível ganhar com a Uber?** Disponível em: <uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>. Acesso em: set. 2023.

**WARWAR, L.; PEREIRA, R. H. M. Tendências e desigualdades da mobilidade urbana no Brasil: características e padrões de consumo da mobilidade por aplicativo.** Instituto de pesquisa econômica aplicada – IPEA, 2022.

**WISNIEWSKI, P. C.; ESPOSITO, L. A. Mobilidade urbana e o caso UBER: aspectos jurídicos e sociais da startup.** Revista Perspectiva, Erechim - RS. v. 40, n.150, p. 63-74, junho/2016. Disponível em: <[http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/150\\_573.pdf](http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/150_573.pdf)>. Acesso em: 20 mai. 2023.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO  
FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO  
CURSO DE DIREITO**

Eu, Rawlyson Maciel Mendes, professor(a) titular do **Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO**, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) Lucas Ribeiro Ferreira, do Curso de Direito, **AUTORIZO a ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título **A PROBLEMÁTICA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA**.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 03 de dezembro de 2023

**RAWLYSON MACIEL  
MENDES:80768350387**

Assinado de forma digital por  
RAWLYSON MACIEL  
MENDES:80768350387  
Dados: 2023.12.03 08:51:05 -03'00'


---

Assinatura do professor

## PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, Aline Rodrigues Ferreira, graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Cariri, atesto que realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado “**A PROBLEMÁTICA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA**”, de autoria de Lucas Ribeiro Ferreira, sob orientação do (a) Prof.(a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro que este TCC está em conformidade com as normas da ABNT e apto para ser submetido à avaliação da banca examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 15/11/2023

Documento assinado digitalmente  
 **ALINE RODRIGUES FERREIRA**  
Data: 21/11/2023 23:17:02-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

ALINE RODRIGUES FERREIRA



**PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA  
INGLESA**

Eu, Nathanael Barbosa da Penha, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Inglesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Paraná realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado A problemática do reconhecimento do vínculo empregatício entre meterositas e oplicaturos de mobilidade urbana do (a) aluno (a) Lucas Ribeiro Ferreira orientador e (a) Raulyson Maciel Mendes. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 20/11/23

Nathanael Barbosa da Penha  
Assinatura do professor