

A natureza jurídica do vínculo de trabalho entre motorista e plataforma digital de transporte

*Alessandra Cabral da Silva*¹

*Dener Rezende Borges*²

Resumo: A presente pesquisa tem como objetivo analisar cientificamente a caracterização da relação de emprego, questionando se há vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que trabalham com plataformas digitais de transporte. O estudo é de fundamental importância para garantir o reconhecimento dos motoristas de aplicativos e evitar que eles arquem integralmente com todas as despesas relacionadas à atividade, promovendo assim maior equidade e justiça no contexto laboral. Para elaboração do trabalho será utilizado o método jurisprudencial, pesquisa bibliográfica e documental. Constata-se que existem decisões parciais e divergentes no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego nessa relação específica. Essa questão é de extrema importância tanto para os motoristas, que buscam a proteção e reconhecimento de seus direitos trabalhistas, quanto para as empresas, que lidam com a definição de responsabilidades e obrigações em relação a seus colaboradores, buscando maior segurança jurídica. O estudo contribuirá para a compreensão dos aspectos legais e sociais envolvidos nesse cenário, auxiliando a criação de políticas e regulamentações mais adequadas e justas para o trabalho por meio das plataformas digitais, promovendo assim uma relação de emprego mais equilibrada e sustentável, que lidam com a definição de responsabilidades e obrigações em relação a seus colaboradores. Dessa forma, aprofunda-se essa análise científica tornando essencial, para promover maior clareza e segurança jurídica para todas as partes envolvidas.

Sumário: 1. Introdução 2. Caracterização da relação de emprego. 3. Existência ou não do vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital. 4. Sistemática de uso das plataformas digitais pelos motoristas e suas consequências 4.1. O reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e plataforma e a proteção trabalhista 4.2. Despesas das empresas 5. Considerações finais. 6. Referências bibliográficas.

Palavras-chave: Vínculo empregatício. Motorista. Uber. Plataforma digital de transporte.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Triângulo Mineiro – UNITRI. Texto originalmente escrito para o Trabalho de Conclusão de Curso no semestre 2023-1 e revisado para publicação em agosto de 2023. E-mail: alessandraacabrals@gmail.com.

² Advogado. Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU. Professor do curso de Direito do Centro Universitário do Triângulo – UNITRI. E-mail: dener.adv@gmail.com.

1. Introdução

A empresa Uber como realidade no Brasil existe desde 2016, e surgiu para atuar de forma experimental na cidade de Juiz de Fora/MG, trazendo um novo modelo de mobilidade urbana, o qual veio para substituir o Táxi, usando para tanto uma plataforma digital tendo como usuários motoristas com interesse em prestar serviços de transporte à população. Sendo assim, desde o seu surgimento, e visando implementar melhorias da nova plataforma digital, a Uber veio aprimorando seus serviços, ao passo que várias questões jurídicas repercutiram como por exemplo se era para consumo ou não da população, dentre outras. O principal objetivo da pesquisa, será analisar cientificamente a configuração da relação de emprego e questionar se existe vínculo empregatício entre o motorista e as empresas que organizam e mantêm referidas plataformas digitais, a exemplo da Uber.

O estudo desse tema é fundamental para o Direito, em razão de que diante da nova realidade vinda com a introdução dos transportes por meio de plataformas digitais, tal sistemática esteja arregimentada e disciplinada, tendo amparo e tratamento jurídico seguro, com vistas a assegurar segurança para todos os atores envolvidos.

Destarte, o Direito do Trabalho surgiu com o propósito de oferecer proteção a parte hipossuficiente da relação laboral, *in casu* o trabalhador, em detrimento da mudança propiciada pelo uso de tecnologia, inclusive no que concerne à utilização da mão de obra via plataforma digital, visando conferir segurança jurídica e estabelecer os direitos e obrigações incidentes nessa situação. Dessa forma o presente artigo científico objetiva trazer à baila o estudo pertinente à existência de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital, travando um debate do ponto de vista legal, doutrinário e jurisprudencial, inclusive levando em conta as recentes decisões emanadas das Côrtes trabalhistas e também do Excelso Supremo Tribunal Federal.

O método extensivo que será usado para apresentar o mencionado trabalho é o indutivo, pois consiste em partir de casos específicos para obter compreensão geral. Nesse contexto, o estudo se concentrará na relação de emprego entre motoristas e as empresas das plataformas digitais. A pesquisa será conduzida por meio da abordagem qualitativa, utilizando-se o teor da bibliográfica e documental como base para a produção do estudo.

O artigo foi estruturado em três partes. Na primeira parte foi trabalhado os aspectos gerais característicos da relação de emprego. Na segunda parte será analisado a existência ou não do vínculo de emprego. E na parte final, enfrentamos a existência na relação de vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas que trabalham com a plataforma digitais, o problema central da pesquisa científica.

2. Caracterização da relação de emprego

Em primeiro lugar, é importante destacar que a existência da relação de emprego é um tema de extrema importância e bastante presente no cotidiano.

Sendo assim, temos que se faz de suma relevância a análise fático jurídica da caracterização da relação de emprego à luz do requisitos que lhe são essenciais, conforme se pode observar no âmbito da doutrina pátria:

(...) tendo em vista a natureza e as características da relação de emprego, que é um vínculo jurídico no qual uma das partes, o trabalhador, é dependente econômico da outra parte, o empregador, fato por si suficiente para desestimular qualquer iniciativa daquele contra este no curso da relação jurídica. (NASCIMENTO, 2013, p.397).

No âmbito do direito do trabalho, a relação de emprego cumpre um papel crucial ao estabelecer o elo jurídico entre o empregador e o empregado. Nesse contexto, essa relação estabelece os direitos e deveres inerentes as partes, definindo as bases para a interação laboral. É por meio desse vínculo que se apontam os direitos trabalhistas e as obrigações que devem ser observadas, garantindo assim uma estrutura jurídica sólida que norteia as relações de emprego.

A doutrina de Alice Monteiro de Barros é amplamente reconhecida, especialmente no que diz respeito à análise e interpretação dos requisitos da relação de emprego. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de proteção dos trabalhadores em face de relações laborais precárias ou informais, buscando garantir a segurança e a equidade do ambiente de trabalho. Os seus estudos e contribuições têm sido fundamentais para a compreensão e aplicação do direito do trabalho:

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, de "situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídi-co) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição*(2). Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção). A relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada [elo contrato de trabalho. (MONTEIRO, 2016, p. 147).

Podemos ressaltar a necessidade de buscar um equilíbrio entre os interesses do patrão e do empregado, promovendo uma relação de trabalho justa e equitativa. Segundo Monteiro de Barros, a equidade no Direito do Trabalho envolve não apenas a aplicação das normas, mas também a necessidade de reconhecer as desigualdades existentes no contexto das relações de trabalho:

2.3.3. Equidade

O princípio da justiça é o da equidade, segundo o qual se deve dar a cada um aquilo que lhe pertence. É esse princípio que rege o estabelecimento das leis. Sucede que a vida sociojurídica não é composta de casos gerais, mas de diversos casos concretos, não sendo suficiente para atendê-los a simples justiça que se encontra na lei. (67). (MONTEIRO, 2016, p. 111).

A partir disso, considerando o tema em destaque e seus desdobramentos nos dias atuais, percebe-se no Direito do Trabalho uma preocupação em relação ao uso da tecnologia em associações trabalhistas por meio dos aplicativos de serviços digitais. Hodiernamente, esses aplicativos vão além de meras ferramentas virtuais ou recursos de entretenimento, tornando-se elementos interativos na relação de emprego, e essa nova realidade desperta atenção e a necessidade de análise do Direito do Trabalho face às novas tecnologias.

As mudanças tecnológicas estão profundamente relacionadas às transformações sociais, uma vez que a sociedade utiliza essas transformações tecnológicas como meio de desenvolvimento e sustentação. Nesse contexto, a tecnologia exerce influência direta nas relações de trabalho, onde a população necessita do trabalho e a partir dele sobrevive. Dessa forma, o progresso tecnológico implica na adaptação do trabalho para atender as mudanças ocorridas e conseguir satisfazer as demandas do mercado e do consumo da população.

A tecnologia viabiliza diversas práticas que promovem modificações nas relações contratuais, como é o caso do motorista das empresas que trabalham com a plataforma digitais. Essa evolução da tecnologia possibilitou que os motoristas tivessem mais acessibilidade durante os dias de semanas e na sua jornada de trabalho, justamente a partir do uso da tecnologia, conforme explica a doutrina:

Tecnologia é o conhecimento que permite alterar nossa relação com o ambiente e com os outros seres humanos. Na era moderna que e industrial em que vivemos, a tecnologia geralmente é derivada de princípios científicos, ou seja, de adaptações daquilo que é descoberto num laboratório de pesquisa, de forma a permitir que possa ser produzido em maior quantidade.(HELENE, 1997, p. 11).

A revolução digital trouxe uma reflexão sobre relação de emprego sendo necessário citarmos a relação causa e efeito, expressão esta complicada no direito trabalhista, mas que está presente no dia a dia da população. A esse respeito, Aristóteles (2013) afirmou “trate cada desigual com desigualdade com o intuito de construir entre eles a equiparação, ou seja, gradativamente pôr fim a linha tênue entre que liga a desigualdade a certas circunstâncias”. Sob essa ótica, há uma intenção essencial entre o contrato em estabelecer a relação de emprego:

Se para a existência da relação de emprego é preciso um ajuste, ainda que verbal ou tácito, mesmo que não expresso, há uma interação entre o contrato e a relação e um não pode subsistir sem o outro. A relação é o efeito do contrato e não a causa. (MARTINS, 2012, p. 99).

A diferença entre relação de emprego e relação de trabalho autônomo está atrelada ao vínculo jurídico e aos elementos que caracterizam cada uma das partes

envolvidas. A relação de emprego é uma forma específica de relação de trabalho, que se caracteriza prestação de serviços de forma não eventual (ou seja, de forma contínua e não esporádica), pelo trabalho realizado. Já a relação de trabalho autônomo é um conceito mais amplo, que engloba qualquer tipo de prestação de serviços, remunerados ou não, abrangendo um aspecto mais amplo de atividades laborais, incluindo tanto vínculo empregatício quanto as modalidades de prestação de serviços. Considerando a dinâmica das relações de trabalho a subordinação jurídica é inerente e está presente na relação de emprego:

A subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho. O empregado está sujeito a receber ordens em decorrência do pacto laboral, sendo proveniente do poder de direção do empregador de seu poder de comando, que é a tese mais aceita. (MARTINS, 2012, p. 141).

Conclui-se, que a relação de emprego desempenha um papel fundamental no âmbito do direito do trabalho. É por meio dessa relação que se estabelecem os direitos e as obrigações entre empregador e empregado, proporcionando a proteção necessária aos motoristas que são cadastrados nas plataformas digitais e garantindo equilibrar as relações laborais, engloba a realidade vivenciada no ambiente de trabalho, a subordinação, a remuneração e demais aspectos que caracterizam essa relação jurídica. A relação de emprego está em constante transformação, influenciada por mudanças sociais, motivacionais e tecnológicas, diante desse cenário dinâmico. No próximo tópico trabalharemos, especificamente, a existência ou não do vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital, objeto de estudo da presente pesquisa.

3. Existência ou não do vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital

A existência ou não do vínculo de emprego do motorista com as empresas que organizam e mantêm as plataformas digitais tem sido objeto de intensos debates e controvérsias no atual cenário jurídico. Essa questão tem gerado reflexos cruciais nas relações trabalhistas entre a plataforma e os motoristas, apresentando-se como uma questão de alta indagação no âmbito do direito do trabalho. Com isso, a discussão quanto à existência do vínculo de emprego é determinante para assegurar a proteção e a conquista do trabalhador:

A menção ao fato de que não se configuraria vínculo de emprego entre os trabalhadores e a empresa contratante, qualquer que fosse o ramo da empresa prestadora de serviços, era bem sintomática. Se não importava o ramo da empresa prestadora de serviços, ele poderá até mesmo coincidir com o ramo (palavra cujo sentido parece coincidir com o de "atividade") da contratante. (MARTINEZ, 2019, p. 504).

A internete surgiu como resultado de décadas de avanços tecnológicos e pesquisas no campo das comunicações. Seu desenvolvimento remonta aos anos 1960, quando os EUA estabeleceram uma rede de comunicação militar com objetivo de compartilhar informações entre universidades e instituições. Dessa mesma forma, é com as plataformas digitais trazendo para área trabalhista onde os colaboradores podem ter a existência ou não do vínculo de emprego.

A contribuição do livro com que nos brinda Eduardo Magrani é justamente a de trazer maior clareza e amplitude de visão ao considerar os efeitos potenciais da internet das coisas. Não é tarefa simples, mesmo por vir acompanhada de uma complexidade adicional: o fato de que, como o próprio autor menciona, a internet das coisas projeta-se sobre a internet contemporaneamente à “já bastante impactante trindade composta por analytics, big data e redes sociais”. Muitos de seus efeitos simplesmente não podem ser isolados e somente se deixam notar caso considerados a profusão de outras tecnologias e seus efeitos em cadeia, e mesmo de realimentação, justificando a demanda por mais e mais dados. (MAGRANI, 2018, p. 12).

Com o surgimento da internet e das primeiras redes sociais apareceram diferentes plataformas que vieram substituir os serviços de táxi, sendo assim, surgiram as empresas Uber, a 99, entre inúmeras outras, oferecendo à população um serviço rápido e de qualidade e com preço justo nas corridas, ganhando assim, espaço na vida da sociedade principalmente no mercado de transportes de pessoa. A Uber foi fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, em São Francisco, na Califórnia, com lançamento em 2010 do aplicativo para os sistemas Android e iPhone.

No contexto atual, dada a falta de regulação específica, a criação de regras, inclusive que viessem a ser inseridas na CLT, poderia trazer soluções aos problemas na área do direito do trabalho devido ao surgimento da internet. Destarte, o que vivenciamos na atualidade no que diz respeito ao surgimento das plataformas digitais de transporte, pode muito bem ser chamado de “Era digital, da Informação ou Tecnológica”, e que trouxe para a Brasil um sistema eficaz de comunicação e locomoção rápida e para a sociedade brasileira, com o surgimento de inúmeras plataformas digitais alterando as formas de trabalho e provocando os Tribunais Trabalhistas a se pronunciarem quanto a existência ou não do vínculo de emprego nesse ambiente (entre motoristas e plataformas digitais).

As empresas multinacionais que se instalaram no país, através dos seus assessores jurídicos entendem que a empresa da plataforma digital não mantém vínculo de emprego com seus colaboradores, ou seja os motoristas, ao passo que, em contraponto, estes profissionais entendem que são empregados, alegando que preenche todos os requisitos determinados na CLT, gerando assim conflitos jurídicos com a empresa, já que presentes todos os elementos essenciais:

(...) Pessoaalidade ou caráter intuir personae significa que é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado

porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar. (...) Podemos então, de acordo com os pressupostos acima, conceituar empregado como toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio. (...) Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador. (...) O Direito do Trabalho brasileiro adotou a teoria mexicana, na qual a habitualidade ou não eventualidade relaciona o tipo de serviço executado à atividade do empregador, isto é, à necessidade permanente da mão de obra para o empreendimento. (...) A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa; outras de modo menos intenso. (...) Quanto mais o empregado sobe na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue, frágil. Contrariamente, quando o empregado exerce uma função subalterna, de baixa hierarquia na empresa ou quando é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica. Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que tênue (altos empregados) ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços. bem como punir o trabalhador (BOMFIM, 2017, p. 248-266).

Os tribunais brasileiros não possuem decisões unânimes acerca do tema. Se fôssemos estreitar a análise sob o ponto de vista da frequência da prestação de serviços, “via de regra, um profissional que trabalha mais de 2 (dois) dias por semana na mesma empresa pode pleitear vínculo empregatício, mesmo que o contrato não seja mantido em formato CLT”.

Desse modo, na terceirização desloca-se o foco da tradicional relação bilateral entre empregador e empregado, criando verdadeira relação trilateral, abrangendo em um dos vértices do triângulo o trabalhador, que mantém vínculo de emprego com o prestador de serviços (terceiro ou empregador aparente), mas disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços (empregador real) diverso do seu empregador. Por fim, entre o prestador de serviços e o tomador de serviços há uma relação de direito civil (contrato de prestação de serviços), ou ainda uma relação administrativa (contrato administrativo), se o

tomador for a Administração Pública. (RESENDE, 2014, p. 196).

Quanto à existência do vínculo de emprego entre motoristas e plataformas digitais, tem se verificado mais recentemente uma inclinação dos tribunais, não só trabalhistas mas mesmo o Supremo Tribunal Federal, no sentido de considerar que esses motoristas se situam no âmbito de uma relação de trabalho autônomo, e dessa forma não teriam a outorga dos direitos do vínculo empregatício, obtendo mediante a prestação de serviços apenas uma renda extra para o seu sustento.

Dentro dessa perspectiva, na data de 19/05/2023 foi proferida decisão da lavra do Excelentíssimo Ministro do STF Alexandre de Moraes, ao julgar reclamação apresentada pela plataforma digital Cabify Agência de Transportes de Passageiros Ltda, contra decisão que havia sido proferida por uma das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (processo nº 0010140.79.2022.5.03.0110), em desrespeito ao decidido na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252, na ADI 5835 e no RE 688.223, posto que reconhecido o vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e plataforma digital diante do Egrégio TRT3.

Na referida decisão, o Ministro do STF Alexandre de Moraes considerou que “diante do exposto, com base no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, julgo procedente o pedido de forma sejam cassados os atos proferidos pela Justiça do Trabalho (Processo 0010140.79.2022.5.03.0110) e determino a remessa dos autos à Justiça Comum”, reconhecendo assim que a Justiça do Trabalho não teria competência para julgar o processo, posto que o vínculo seria eminentemente comercial/autônomo, muito se assemelhando ao de transportador rodoviário de cargas, sem a configuração de vínculo de emprego e nos moldes da Lei 11.442/2007.

Em suma, a questão da existência ou não do vínculo de emprego é um contexto complexo dos motoristas de aplicativos. Embora muitos tribunais tenham interpretado que esses motoristas não possuem o vínculo de empregatício, é importante ressaltar que ainda tem motoristas que procuram obter o reconhecimento e condenação aos direitos empregatícios, por considerarem preenchidos os requisitos em legislação trabalhista.

4. Sistemática de uso das plataformas digitais pelos motorista de aplicativo e suas consequências

Para se ter acesso a estes aplicativos que oferecem uma oportunidade de serviço, o interessado se cadastra, e as empresas que operam plataformas digitais exercem um controle considerável sobre os motoristas por meio de algoritmos e sistemas de gestão. Elas estabelecem as diretrizes e os termos de trabalho, como estabelecer preços, definir horários e estipular padrões de serviço. Além disso, essas empresas comumente avaliam e classificam os motoristas com base no seu desempenho, o que evidencia um nível de controle e supervisão por parte delas.

Em que pese existir tal controle e supervisão, os tribunais têm tendenciado no sentido de que os motoristas das empresas não são considerados empregados, devido à falta de subordinação, sendo os mesmos detentores de autonomia, posto que tem flexibilidade para escolher os seus horários e se autodeterminar.

No entanto, a nosso sentir é inegável existir ingerência da plataforma na

prestação de serviços, mesmo a contrário *sensu* de tais decisões.

Tal conflito denota a necessidade de encontrar um equilíbrio entre a autonomia profissional e a proteção trabalhista. Temos que as empresas obtém vantagem econômica com a mão de obra dos motoristas, sem ter que despende valores para manter os serviços, repassando todo o custo com manutenção dos veículos, pagamento de tributos, etc, para o motorista.

4.1. O reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e plataforma e a proteção trabalhista

Em que pese as decisões majoritárias irem em sentido oposto, o vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo deve ser reconhecido porque os trabalhadores buscam pelo o seu direito como empregado, o que encontra amparo na legislação celetista, a qual descreve com precisão os requisitos necessários para tanto.

Nessa esteira, o Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 4ª Região, tem reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa que trabalha com a plataforma digital, garantindo o seu direito:

ACÇÃO TRABALHISTA EM FACE DE UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA " No mérito, resolve julgar PROCEDÊNCIA DE TODOS OS PEDIDOS formulados por MARCIO ANTUNES CORREA em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes (TRT- 04- RTORD 0020750-38.2020.5.04.0405.

Para analisar a existência ou não da relação do vínculo empregatício, onde os motoristas devem ser reconhecidos diante da plataforma digital, observamos que estes motoristas trabalham de forma não eventual, sendo essa relação de trabalho pautada na habitualidade na prestação de serviços, atendendo ao que a Consolidação das Leis do Trabalho preceitua: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Ademais, no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, nota-se que à uma divergência de interpretação das empresas das plataformas digitais, pois este artigo demonstra claramente o vínculo empregatício nesta relação de serviço, entre as empresas que trabalham com os aplicativos e os motoristas cadastrados que prestam serviços na plataforma digital:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada;(…)

Alguns condutores tenham manifestados entre os grupos de motoristas de aplicativo, a sua contrariedade em relação a plataforma digital em busca dos seus direitos trabalhistas como empregados, vindicando a criação de regras específicas que confirmem direitos aos motoristas de aplicativos, como já tem projeto de lei que visava regulamentar essa categoria para os condutores (atualmente arquivado sua tramitação na Câmara dos Deputados Federais):

PL 3748/2020: o projeto estipula um valor por hora trabalhada, que não pode ser inferior ao piso da categoria ou ao salário mínimo, e incorpora à remuneração total do trabalhador um pagamento proporcional de férias e décimo - terceiro salário. Fonte: Agência Câmara de Notícias; (AGNELLINO FILHO, 2021).

Os trabalhadores vêm realizando várias manifestações públicas, reivindicando outorga de direitos e melhorias nas condições de trabalho, o que encontra ressonância no PL 3.597/2020:

PL 3597/2020: prevê a contratação de seguro contra acidentes e doenças contagiosas, pela empresa, em benefício do empregado, além do fornecimento de EPIs. Tais despesas não poderão ser descontadas dos valores devidos aos profissionais. Fonte: Agência Câmara de Notícias. (AGNELLINO FILHO, 2021).

O que se pode perceber é que as empresas que trabalham com as plataformas digitais, solicitam serviços exclusivos, onde motoristas só podem operar nas suas atividades e os entregadores também, informando seus dados pessoais apesar de serem transmitido para ao consumidor final ao realizarem o serviço, entretanto, trazendo uma percepção imenso entre a empresa com o trabalhador e formando um aspecto de subordinação: “No âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, a subordinação é primordial na caracterização da relação de emprego, como ponto de distinção entre o trabalhador autônomo e o subordinado” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 382).

Com base na crescente atuação dos motoristas nessa profissão por meio de plataformas digitais, onde buscam sempre fornecer qualidade e segurança no atendimento à sociedade, os trabalhadores também buscam garantir seus direitos, como o reconhecimento do vínculo empregatício nas empresas que utilizam tais plataformas, havendo decisões nesse sentido:

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO

198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º,

PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA (TRT-13- RO: 00006996420195130025.

Nesse mesma tuada decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, com processo iniciado no Foro de Belo Horizonte, confira-se:

AÇÃO TRABALHISTA EM FACE DE UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. No mérito, resolve julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes (TRT-03- RTORD 0011359-34.2016.5.03.0112.

Os serviços que são prestados pelos motoristas autônomos para as empresas de plataforma digital, vêm tendo uma demanda muito grande com as solicitações de corridas dos passageiros no dia a dia, como também para os entregadores, por terem prazos curtos e com muitas demandas de entregas das empresas que utilizam a plataforma digital. Contudo, os motoristas não são amparados pelas regras de duração do trabalho presentes na CLT, especialmente limitação do tempo de duração do trabalho: Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

O vínculo empregatício refere-se a uma relação de emprego na qual o trabalhador é considerado um empregado tem normas a serem cumpridas e que não pode ser substituído por outra pessoa para obter a mesma atividade laboral, diferente do motorista autônomo onde gerencia a sua própria atividade profissional independente. Nessa tocada, “É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 339).

Um dos requisitos fundamentais para a configuração do vínculo empregatício é a presença do elemento da subordinação. Esse elemento caracteriza a relação de trabalho em que o empregado está sujeito às ordens e instruções do empregador onde possui autoridade para estabelecer as diretrizes, que detém o poder de controle sobre as atividades desenvolvidas, onde o motorista de aplicativo é subordinado. Observe, um trecho sobre o elemento: “O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador” (MARTINS, 2012, p. 101).

A condição dos motoristas autônomos já é considerada como um profissional que exerce suas atividades de forma independente, sem estabelecer uma relação de emprego com uma empresa, que possam ter certa autonomia na organização de suas rotinas, na definição de horários de trabalho, na escolha de atender os clientes selecionados e correr risco no serviço, como o autor refere na sua obra: “O trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica” (MARTINS, 2012, p. 160).

Os motoristas autônomos têm se tornado uma presença cada vez mais proeminente no mercado de trabalho contemporâneo. Esses profissionais atuam de uma forma oferecendo os seus serviços para a população de uma forma flexível, que podem organizar suas rotas e decidir os mesmos como realizar suas atividades, onde também apresentam os desafios sem contar com as tarifas que são cobradas dos motoristas e correm risco de segurança.

Por outro lado, podemos notar que alguns dos motoristas que vindicam o reconhecimento do vínculo empregatício é fundamental para a definição das relações de trabalho, pois delimita o papel do empregador e suas responsabilidades perante o trabalhador. Ao nos depararmos com o artigo 2º da CLT, podemos observar que se busca assegurar os direitos trabalhistas, como a formalização do vínculo, o pagamento do salário de forma regular e justa, a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, entre outros: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

A busca por um equilíbrio adequado entre a autonomia profissional e a proteção trabalhista é uma questão importante, surge a necessidade de se estabelecer um modelo regulatório que reconheça e garanta os direitos fundamentais dos motoristas autônomos, ao mesmo tempo em que respeitam a autonomia, a flexibilidade inerente ao trabalho autônomo e que sejam protegidos e tenham condições de trabalho justas e cumpridas.

A complexidade desse desafio reside na conciliação de dois princípios aparentemente divergentes: a valorização da autonomia do trabalhador e a necessidade de assegurar uma proteção efetiva aos seus direitos trabalhistas. Necessário se faz analisar que as plataformas digitais, onde os motoristas operam de forma autônoma suas atividades, estão sujeitos a um grau de controle e direcionamento por parte da empresa.

A autonomia profissional refere-se à capacidade de um indivíduo exercer seu trabalho de forma independente permitindo que tenham controle sobre sua rotina, tomando suas próprias decisões e gerenciando suas atividades laborais. É um aspecto considerável onde permite que se adapta com o profissional e possua uma carreira e tenha suas necessidades pessoais. No entanto, é válido ressaltar que autonomia profissional não dever ser comparada com proteção.

A proteção trabalhista tem um papel fundamental na garantia de direitos e condições adequadas de trabalho para os colaboradores que exercem suas funções nas empresas. Visando assegurar que os trabalhadores tenham acesso a benefícios e garantias fundamentais, tais eles como salário mínimo, jornada de trabalho limitada, férias remunerada, segurança e saúde no trabalho, entre outras garantias para o trabalhador:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário

normal (...).

A garantia de direitos trabalhistas buscam proteger a os motoristas, estabelecendo normas e regulamentações que visam resguardar os direitos e interesses dos trabalhadores, como também as informações coletadas de dados pessoais dos mesmos. Essas medidas visam evitar desconforto e condições precárias de trabalho, e sim promovendo o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD):

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018).

No contexto da relação entre motoristas e passageiros, a um aspecto importante que visam assegurar as condições justas de proteção trabalhista quando se refere o motorista na plataforma digital, ao aceitar uma solicitação de corrida do passageiro, ele deve amparar e atender de acordo com os critérios da regulamentação de transporte privado individual de passageiros. Vejamos abaixo um trecho da Lei, que refere a essa prestação de serviço com o motorista e o passageiro na plataforma digital:

Art. 2º. O inciso X do art. 4º da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º (...).

X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

(...)

(NR). (LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018.)

Os passageiros cadastrados na plataforma digital, ao fazer o pedido da corrida no aplicativo solicitam uma prestação de serviço junto a empresa, e podem manifestar suas insatisfações com este serviço. Sendo assim o Código de Defesa do Consumidor, diz que a plataforma digital possui responsabilidade objetiva devendo responder por prejuízos causados a terceiros independentemente da *existência de culpa*, sendo que neste caso a plataforma digital responde solidariamente com o motorista no caso de prejuízo aos passageiros:

Art. 14. O fornecedor de serviços responde, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos relativos à prestação dos serviços, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos.

Em suma, havendo o reconhecimento do vínculo empregatício e restando o trabalhador amparado com as garantias legais e com as condições justas de trabalho disso resultará um trabalho mais seguro, digno, confiável, valorizado sem ter conflitos e desconfortos entre as partes, ficando a população melhor servida.

4.2. Despesas das empresas

As empresas que organizam e mantêm as plataformas digitais se beneficiam financeiramente da mão de obra sem arcar com os custos associados e operacionais, transferindo essas responsabilidades para os trabalhadores. São despesas que geram para o trabalhador ao fazer o seu serviço e de certo modo não são reconhecidos, pelas as plataformas digitais esse lado do trabalho. Conforme Maher (2001, p. 64), “um custo representa um sacrifício de recursos”.

No ano de 2018 foi editada a Lei 13.640/2018, e que prevê a regulamentação da atividade econômica de transporte privado por aplicativo ao nível de cada Município que assim o fizerem, definindo ainda o ente municipal as questões relacionadas a cobrança de tributos nessa esfera.

Nessa esteira, são vários os Municípios brasileiros que tem criado a legislação pertinente, a exemplo de Uberlândia, Município mineiro que editou a Lei 13.982/2023, regulando uma série de aspectos pertinentes.

Essa perspectiva nota se que a necessariamente a existência entre o benefício financeiro obtido pelas empresas em cima dos motoristas e as despesas em que os trabalhadores tem com veículos entre outros. Em muitos casos, os motoristas são obrigados a possuir seus próprios veículos, onde acabam tendo que adaptar com os modelos do carro que a empresa da plataforma digital coloca no requisito: Veja abaixo, um trecho do processo nº 0020750- 38.2020.5.04.0405, 4ª Região, onde se refere a empresa e o motorista:

51. Também era a reclamada que definia, unilateralmente, sem qualquer autonomia ou participação do reclamante, a grande maior parte das condições de serviço: a. Os requisitos do veículo a ser utilizado (cláusula 3.2. dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital);b. O tipo de carro a ser utilizado para cada tipo de serviço (Uber X ou Black) ;(Nº 0020750-38.2020.5.04.0405, 4ª Região).

Uma questão relevante a ser abordada é o controle exercido pela plataforma digital sobre o preço das corridas e a capacidade de determinar o destino final sem quer

o motorista tenha conhecimento prévio. Essa prática levanta questionamentos sobre a transparência e a equidade do sistema, uma vez que os motoristas muitas vezes são incapazes de avaliar para definir o valor da corrida ou local de destino. E como isso os motoristas ficam no questionamento: “F. O preço a ser praticado é definido exclusivamente pela reclamada, conforme cláusula 4 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital.”

A definição do preço de uma corrida pode variar com base em diversos fatores, como a demanda do momento, a distância percorrida, o tempo estimado da viagem e outros algoritmos internos da própria empresa. Esses critérios são determinados pela empresa e aplicadas de forma automatizada no aplicativo, sem que o motorista tenha controle ou acesso dessas informações que são relevantes para ele naquele momento de trabalho.

Pode resultar em situações em que os motoristas ao acessar o aplicativo não têm visibilidade sobre como o valor da corrida é calculado, a forma como a plataforma digital usa para calcular os quilômetros e tempo, para o motorista poder ter essa dinâmica e analisar ou contestar esses preços de acordo com a distância daquela corrida que foi solicitado pelo passageiro naquele momento.

A falta de conhecimento prévio sobre o destino final da viagem também pode gerar insegurança para os motoristas. Eles podem se sentir desconfortáveis em aceitar corridas sem saber para onde estão indo, o que afeta na capacidade de fazer seu planejamento e rota sem essas informações que são essências para o motorista, como da informação do preço para saber se tem troco caso o passageiro colocar a forma de pagamento em dinheiro e evitar transtorno para ambos.

Diante dessas questões sobre a visibilidade das informações entre a empresa e o motorista, é importante refletir sobre os impactos dessa falta de transparência que a plataforma digital tem com o motorista. É fundamental buscar soluções que promovam maior equidade e respeito aos direitos dos trabalhadores que são envolvidos nesse ramo de trabalho e garantindo uma boa relação entre as empresas e os motoristas.

Em relação aos custos associados à manutenção, combustível e seguro desses veículos que os motoristas do aplicativo têm sido cobrados, enquanto as empresas se beneficiam do serviço prestado sem arcar com essas obrigações financeiras. Tem um processo nº 0010140- 79.2022.5.03.0110, onde relata na ação, sobre essa questão das despesas em que os motoristas tem ao usar a ferramenta da plataforma digital:

É fato incontroverso nos autos que as despesas com combustível e manutenção do veículo eram suportadas exclusivamente pelo reclamante. Todavia, vale registrar que, uma vez reconhecido o vínculo de emprego, o risco do empreendimento deve ser assumido exclusivamente pelo empregador, pois a CLT consagra o princípio da alteridade (art. 2º da CLT). (Nº 0010140-79.2022.5.03.0110 – 3ª Região).

No contexto que se refere aos motoristas prestando seus serviços nas plataformas digitais, “há também um requisito para a manutenção do cadastramento do motorista, que consiste em avaliações anônimas, realizadas pelos usuários, ao término

de cada viagem, na qual é atribuída uma pontuação de zero a cinco estrelas. Caso o motorista apresente uma média inferior a 4,6 (ou outra média a ser arbitrada, de acordo com a região em que o motorista realiza viagens), ele é descredenciado da plataforma.”

São esses tipos de requisitos, termo de condições que as empresas que trabalham com as plataformas digitais, colocam inicialmente para os motoristas no ato do cadastramento do aplicativo que fazem que os mesmo procurem os seus direitos trabalhista, onde tem dispositivos que estão favoráveis ao empregado na relação de trabalho quando se é referido ao vínculo empregatício nas empresas.

Pode-se entender como importante que ao registrar atividade da plataforma digital onde inclui em um novo quadro, causada pela tecnologia e pela necessidade do dinheiro e de se recriar. São maneiras que as empresas encontram nos tempos atuais para enriquecerem, pela a buscar por soluções inovadores e sem pensar no que diz respeito aos motoristas que trabalham nestas plataformas digitais.

E para um bom reconhecimento que as empresas das plataformas poderiam fazer para os motoristas que são cadastrados nas suas plataformas digitais, auxiliando com uma ajuda de custo, com isso ao prestar o seu serviço no aplicativo, para atender os passageiros que fazem suas solicitações de corrida, podem aperfeiçoar melhor o seu atendimento e a qualidade de serviço. Para Sérgio Pinto Martins:

Ajuda de custo é a importância paga pelo empregador ao empregado com o objetivo de proporcionar condições para a execução do serviço. Não se trata, porém, de valor pago pela contraprestação dos serviços. Não serve para custear despesas de viagens, mas para ressarcir despesas do empregado na prestação de serviços para o empregador. (MARTINS, 2012, p. 268).

Dessa forma com as empresas da plataforma digital reconhecendo os serviços prestados pelos motoristas através do aplicativo fazendo que tenha uma boa relação entre ambas as partes e com essa perspectiva do crescimento do trabalhador atinge um ponto de vista da subjetividade do empregado nessa relação em compreender os momentos, fases em que o trabalho proporciona com o capital humano:

O que está em jogo nesses exemplos é a construção de uma nova subjetividade, o que chamamos de “subjetivação contábil e financeira”, que nada mais é do que a forma mais bem-acabada da subjetivação capitalista. Trata-se, na verdade, de produzir uma relação do sujeito individual com ele mesmo que seja homóloga à relação do capital com ele mesmo ou, mais precisamente, uma relação do sujeito com ele mesmo como um “capital humano” que deve crescer indefinidamente, isto é, um valor que deve valorizar-se cada vez mais (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 31).

A empresa tenta “mascarar” o contrato de trabalho do motorista, repassando formalmente a este a onerosidade inerente ao trabalho prestado no momento em que o

motorista assume as despesas com o veículo, impostos, mão de obra, entre outros.

5. Considerações finais

No presente trabalho, nos propusemos a analisar cientificamente a relação de emprego, sua caracterização, questionando a existência na relação de emprego entre os motoristas e as empresas que organizam e mantêm plataforma digitais. Para alcançar esse objetivo maior, utilizamos o método indutivo, visando gerar um entendimento quanto à existência ou não de tal vínculo empregatício, percebendo-se ao longo da pesquisa que embora existam decisões díspares, a inclinação tem sido pela negativa do vínculo de emprego entre o motorista e as empresas de plataformas digitais de transporte.

A partir das análises realizadas na presente pesquisa, foi possível chegar às seguintes conclusões:

A – Observando-se os requisitos para configurar uma relação de emprego extraídos do constante nos artigos 2º e 3º da CLT, há que se reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e plataforma digital, visando garantir os seus direitos como empregado, e buscando a preservação do modelo de trabalho flexível fornecido pelas plataformas digitais.

B – Na esteira das decisões que consideram os motoristas de aplicativo como trabalhadores autônomos vão na direção da existência de autonomia/inexistência de subordinação, em que peses haver dependência econômica e de serem efetivados alguns controles e determinações a serem cumpridas ditadas pelas plataformas.

C – Como os motoristas arcam com os custos de manutenção do veículo, combustível, seguro, internet para os smartphones para atender melhor os passageiros do aplicativo. O fundamental que sejam criadas políticas, regulamentações e práticas que as responsabilidades dos custos operacionais, um modelo de negócio mais equilibrado no qual as plataformas digitais contribuiriam financeiramente com uma ajuda de custo para os motoristas nas plataformas digitais.

D – A posição majoritária dos Tribunais Trabalhistas e do Supremo Tribunal Federal tem sido por negar a existência do vínculo empregatícios, considerando inexistir subordinação e que o trabalhador sendo autônomo, busca obter uma renda extra, desempenhando o trabalho no momento que mais lhe aprouver e interessar.

A questão do reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais continua a ser um desafio complexo, porquanto alguns tribunais tenham a perspectiva de que não há vínculo empregatício entre os mesmos, por falta de preenchimento de requisitos para tal o vínculo e sim onde o motorista por ser autônomo tem a versatilidade e a autonomia que as plataformas fornecem. Um aspecto a ser analisado entre o motorista e a plataforma digital é a questão da responsabilidade em caso de acidentes, sem o reconhecimento do vínculo empregatício, quem deve ser responsabilizado em situações de acidentes de trânsito ou danos a terceiros.

6. Referências bibliográficas

AGNELLINO FILHO, Luiz Carlos. Plataformas digitais e vínculos empregatícios. **Jus Navigandi**, Teresina, n. 15, set. 2021. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/93209/plataformas-digitais-e-vinculos-empregaticios>>. Acesso em: 23 mar. 2023.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nasset. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2013.

AUTOESPORTE. Redação. **Uber**: conheça a história e polêmicas da empresa de transporte, n. 28, abr. 2017. Disponível em:

<<https://autoesporte.globo.com/carros/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.ghtml>>. Acesso em: 01 abr. 2023.

BARROS, Carlos Juliano. Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. **BBC News Brasil**, 14 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>>. Acesso em: 18 mar. 2023.

BESSA, Ana Cláudia. O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. **Revista Movimentação**, Dourados, v. 8, n. 14, jan./jun. 2021, p. 24-43. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/14406>>. Acesso em: 1 jun. 2023.

BOMFIM, Vólia Cassar. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

BRASIL. Câmara Municipal de Uberlândia. Departamento de Comunicação. **Comissão debate projeto de Lei que deve regulamentar atividade de transporte privado por aplicativo em Uberlândia**. Disponível em: <<https://www.camarauberlandia.mg.gov.br/imprensa/noticias/comissao-debate-projeto-de-lei-que-deve-regulamentar-atividade-de-transporte-privado-por-aplicativo-em-uberlandia>>. Acesso em: 05 jun. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – Paraíba. RO nº 0000699-64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, Rel. Des. Thiago de Oliveira Andrade, j. 23/09/2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais. ROPS nº 0010140-79.2022.5.03.0110, 11ª Turma, Rel. Des. César Pereira, j. 26/05/2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais. RO nº 0011359-34.2016.5.03.0112, 9ª Turma, Rel. Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos, p. 23/05/2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região – Rio Grande do Sul. ROPS nº 0020750-38.2020.5.04.0405, 8ª Turma, Rel. Des. Marcelo José Ferlin D. Ambroso, j. 22/09/2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalat. São Paulo: Boitempo, 2016.

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

HELENE, Maria Elisa Marcondes. **Ciência e tecnologia: de mãos dadas com o poder**. São Paulo: Moderna, 1997.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MAGRANI, Eduardo. **A internet das coisas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

MAHER, Michael. **Contabilidade de custos: criando valor para administração**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTEIRO, Alice de Barros. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao processo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2014.

SARAIVA JUNIOR, Renato; MAIA, Leonardo Caixeta de Castro. Análise dos custos de transportes: um estudo de caso em veículo de distribuição urbana. **Revista Fatec Zona Sul**, Santo Amaro, v. 9, n. 1, p. 1-23, out. 2022. Disponível em: <<https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/543>>. Acesso em: 1 jun. 2023.