

# **XI CONGRESSO RECAJ-UFMG**

## **O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI**

---

O11

O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XI Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Coordenadores: Leonardo Vieira Wandelli, Rômulo Soares Valentini e Ana Carolina Reis Paes Leme – Belo Horizonte: UFMG, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-257-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Desafios, travessias e potencialidades para o direito e o acesso à justiça face aos algoritmos, ao big data e à inteligência artificial.

1. Direito. 2. Tecnologia. 3. Direito do trabalho. I. XI Congresso RECAJ-UFMG (1:2020: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

---



# XI CONGRESSO RECAJ-UFMG

## O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

---

### **Apresentação**

É com imensa satisfação que o Programa RECAJ-UFMG – Acesso à Justiça pela Via dos Direitos e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito tornam público à comunidade científica o conjunto dos oito livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do XI Congresso RECAJ-UFMG: Desafios, travessias e potencialidades para o Direito e o Acesso à Justiça face aos algoritmos, ao big data e à inteligência artificial. As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 18, 19 e 20 de novembro de 2020, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de cento e sessenta e três pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total, provenientes de quatorze Estados da federação (AC, AM, BA, CE, MG, PA, PE, PR, RJ, RO, RS, SC, SE e SP). Os livros compõem o produto deste congresso, que há mais de uma década tem lugar cativo no calendário científico nacional.

Trata-se de coletânea composta pelos cento e oito trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito grupos de trabalho geraram cerca de seiscentas páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre diversos temas jurídicos e sua relação com a tecnologia: Acesso à Justiça e tecnologias do processo judicial; Direito do Trabalho no século XXI; Estado, governança, democracia e virtualidades; tecnologias do Direito Ambiental e da sustentabilidade; formas de solução de conflitos, educação e tecnologia; Direitos Humanos, gênero e tecnologias da contemporaneidade; inteligência artificial, startups, lawtechs e legaltechs; e Criminologia e cybercrimes.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de vinte e quatro proeminentes pesquisadores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, dentre eles alguns mestrandos e doutorandos do próprio Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, que indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores e pós-graduandos que coordenaram os trabalhos. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, certamente, o grande legado do evento.

Nesta esteira, a coletânea que ora se apresenta é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e com o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Importante lembrar, ainda, da contribuição deste congresso com a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e a tecnologia, uma vez que o número de graduandos que apresentaram trabalhos de qualidade foi expressivo.

O Programa RECAJ-UFMG existe desde 2007 e foi criado poucos meses após o Conselho Nacional de Justiça ter iniciado o Movimento pela Conciliação. Durante a I Semana Nacional de Conciliação, em 2006, a Faculdade de Direito da UFMG, por meio de seu então diretor, Professor Doutor Joaquim Carlos Salgado, firmou o compromisso, em 4 de dezembro de 2006, de envidar esforços para incluir disciplina sobre as formas de solução de conflitos na grade curricular da faculdade.

De forma pioneira no país e observando a necessidade de estudo e aprofundamento dos temas do acesso à justiça e das formas de solução de conflitos complementares ao Poder Judiciário, a Professora Doutora Adriana Goulart de Sena Orsini passou a ofertar a disciplina “Formas de Resolução de Conflitos e Acesso à Justiça” no período de 2007-2017, em todos os seus semestres na Faculdade de Direito da UFMG.

Nesse contexto, o Programa RECAJ-UFMG atua desde o início em atividades de ensino, pesquisa e extensão em acesso a justiça pela via dos direitos e soluções de conflitos. Reúne grupos de alunos e ex-alunos da graduação e da pós-graduação *stricto sensu* que, sob orientação da Prof. Adriana, passaram a estudar de forma aprofundada os temas nucleares do Programa e aqueles que lhes são correlatos. Desenvolvendo uma série de projetos, tais como grupo de estudos, disciplinas optativas, seminários, pesquisas, cursos de formação, atividades de extensão, dentre outras, o Programa RECAJ-UFMG honra a sua vocação para ações variadas em seus temas de forma responsável, séria, atualizada, científica e contemporânea. No RECAJ-UFMG, a indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e a extensão é uma marca distintiva.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 26 de novembro de 2020.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Goulart de Sena Orsini - Coordenadora do Programa RECAJ-UFMG

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA Business School/ESDHC/CONPEDI

Prof. Dr. José Eduardo Resende Chaves Júnior - SKEMA Business School/PUC Minas

**LIBERDADE E AUTONOMIA NO TRABALHO DOS MOTORISTAS UBER.  
PROMESSAS, FALÁCIAS E DESAFIOS À REGULAÇÃO.**

**FREEDOM AND AUTONOMY IN THE WORK OF UBER DRIVERS. PROMISES,  
FALLACIES AND CHALLENGES TO REGULATION.**

**Erica Ribeiro Sakaki Leal <sup>1</sup>**

**Resumo**

O cenário de alterações na organização do trabalho que contextualiza o chamado Capitalismo de Plataforma e os avanços tecnológicos instrumentalizadores de novas formas de oferecer serviços e de explorar trabalho constituem grandes desafios para o Direito do Trabalho no século XXI. A escalada das plataformas para o topo do processo de acumulação ocorre a partir de um aparente descompasso entre o modus operandi de organização empresarial e as atuais regulações sobre o trabalho. Com efeito, empresas como a paradigmática Uber utilizam retóricas de liberdade e autonomia para descaracterizar o assalariamento dos seus trabalhadores e escapar da legislação protetiva correspondente.

**Palavras-chave:** Motoristas uber, Liberdade de trabalho, Relação de emprego

**Abstract/Resumen/Résumé**

The scenario of changes in the productive sector that contextualizes the so-called Platform Capitalism and the technological advances instrumentalizing new ways of offering services and exploring work are great challenges for Labor Law in the 21st century. The consolidation of digital platforms at the top of the accumulation process occurs from an apparent mismatch between the modus operandi of business organization and the current regulations on work. Indeed, companies like the paradigmatic Uber use rhetoric of freedom and autonomy to mischaracterize their workers' wages and escape the corresponding protective legislation.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Uber drivers, Freedom of work, Employment relationship

---

<sup>1</sup> Bacharela em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Salvador – Unifacs. Mestranda em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador.

## 1. Introdução

O objetivo deste resumo é analisar as condições de trabalho dos motoristas da plataforma Uber, com o intuito de compreender em que medida atuam com liberdade junto ao mercado privado de transporte de passageiros. Para tanto, buscará construir uma leitura crítica acerca dessa autonomia e liberdade de atuação no trabalho à luz da retórica de alcance do sucesso via empreendedorismo individual e a partir dos elementos fáticos-jurídicos desta relação. Pergunta-se se essa suposta liberdade de trabalho justifica o enquadramento dos motoristas Uber na condição de autônomos e a sua consequente exclusão da proteção pela CLT.

Como metodologia, a presente investigação far-se-á por meio de pesquisa documental de caráter exploratório e abordagem qualitativa, buscando elucidar os fenômenos através de referenciais documentados, permitindo a obtenção de uma gama de informações através de fontes escritas ou não, primárias ou secundárias, realizando-se o cruzamento dessas informações a fim de buscar a elucidação do objeto, como afirma Michel (2009).

O progressivo avanço tecnológico nos últimos anos abriu espaço para novos tipos de negócio e ao aprofundamento da concentração de capital, colocando as grandes corporações a ele vinculadas no topo do processo de acumulação, fenômeno que observa com as plataformas digitais de trabalho.

Definidas por Srnicek (2018, p. 45) como “infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam, atuando como intermediárias que reúnem diferentes usuários”, as plataformas em suas diversas modalidades abriram a possibilidade de transformar expressivamente alguns aspectos das formas de contratar, organizar e gerir os processos de trabalho e também de exercer o controle sobre a força de trabalho.

Especificamente no setor de transportes, o instrumental tecnológico possibilitou a criação dos “aplicativos de carona”, instrumental utilizado por empresas como a Uber, a 99 e a Lyft na exploração de uma atividade alternativa, eficiente e de baixo custo em relação ao tradicional transporte público e à posse de veículos. A plataforma Uber, objeto específico deste estudo, surgiu em 2009 nos Estados Unidos, inicialmente como um serviço privado de transporte de luxo, convertendo-se posteriormente numa opção utilizada por milhões de pessoas em seu dia a dia, comercializando hoje uma infinidade de produtos que buscam atender as múltiplas necessidades dos seus passageiros.

A Uber inicia suas operações no Brasil no ano de 2014, em meio ao desempenho tímido da economia brasileira pós recessão, em um contexto de elevado desemprego e de implementação de reformas estruturais por uma gestão neoliberal da economia. No âmbito

trabalhista, ocorre pouco a pouco e de maneira continuada o “desmonte” da legislação protetiva com a legalização dos mecanismos de informalização, desregulação e desproteção ao trabalho, a exemplo da aprovação das leis de número 13.429/2017 e 13.467/2017, as quais trouxeram profundas mudanças na organização do trabalho, inclusive deixando de reconhecer o vínculo de emprego em várias atividades com características de assalariamento e facilitando a contratação de “autônomos empreendedores”. Com efeito, os idealizadores do novo arcabouço legislativo não pretenderam contemplar as formas de contratação do trabalho por intermédio de plataformas digitais e a legislação vem sendo aplicada para fragilizar o trabalho assalariado e toda a institucionalidade que lhe assegura proteção, notadamente a atividade de fiscalização pelo recém extinto Ministério do Trabalho e o acesso desses trabalhadores à Justiça do Trabalho.

Nessa conjuntura, as empresas plataforma *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi* tornaram-se, em conjunto, os maiores “empregadores” do país. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase quatro milhões de trabalhadores “autônomos” utilizam hoje as plataformas como fonte de renda<sup>1</sup>.

A Uber propõe aos motoristas “parceiros” a possibilidade de incrementar seus ganhos ao prestarem serviços sob sua própria conveniência, com liberdade para a execução das atividades e contando com uma tentadora flexibilidade de horários. Com tais promessas, logo despertou o interesse de milhares de trabalhadores. Ademais, assentando-se na ideologia da liberdade para trabalhar, propagando a obtenção do sucesso via empreendedorismo individual e contando com o pretense esforço de cooperação social, a empresa alcança cada vez mais destaque, seguindo no engajamento de motoristas em número cada vez maior.

Em contrapartida, sob a alegação de autonomia desses trabalhadores para gerenciarem seu próprio trabalho sem patrão, sem receberem ordens e com flexibilidade de horários para executarem o serviço na hora que lhes aprouver, a Uber e as plataformas digitais de transporte similares não consideram os motoristas como seus empregados negando-lhes proteção social e previdenciária, deixando-os à mercê de todos os custos e riscos da atividade.

## 2. Estratégias de controle versus promessas de liberdade.

Nesse modelo de organização produtiva denominado por alguns de uberização (ABÍLIO, 2017) e por outros de uberismo (CARELLI, 2019) “o foco está na sua programação pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores

---

<sup>1</sup> Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no trimestre até fevereiro de 2019



estatísticos” Carelli (2017, p. 140). O autor explica que, o novo regime se constitui numa programação do trabalhador mediante comandos, conferindo ao mesmo uma certa autonomia para o trabalho, inclusive sendo possível apropriar-se da sua avaliação e analisar sua performance e se alcançou os objetivos propostos.

Desse modo, o desenvolvimento do instrumental tecnológico torna possível uma gama de novas maneiras de gerenciamento do trabalho, as quais podem ser denominadas como gerenciamento algorítmico (ABÍLIO, 2019).

De acordo com Leme:

Assim acontece a intermediação eletrônica do trabalho, uma terceirização em que o tomador é o consumidor, a suposta empresa fornecedora do trabalho se trata de um algoritmo e o trabalhador é um microempresário autônomo, dentro de uma rede em que a empresa proprietária do algoritmo não possui responsabilidade alguma por trabalhador, que é a sua energia vital (2019, p. 73).

Identifica-se, pois, nesse novo modelo de organização empresarial e de gerenciamento do trabalho baseado em números (Carelli 2017), um paradoxo. Ao trabalhador é possível o exercício de fragmentos de autonomia na execução do serviço, sob a forma de partículas de liberdade operacional, todavia uma liberdade mais significativa lhe é negada pela simples existência do algoritmo que fiscaliza e controla as atividades de maneira global. Assim, teoricamente, o motorista Uber pode escolher em que hora ativar e desativar o seu perfil na plataforma, mas não pode eleger o trajeto da corrida ou qual o cliente irá atender ou mesmo estabelecer o preço do serviço prestado.

Para Carelli (2017), essa autonomia concedida ao trabalhador da plataforma constitui uma “autonomia na subordinação. Com efeito, os trabalhadores das plataformas não se submetem a comandos diretos sob a forma de ordens, todavia são instados a reagir e se comportar em acordo às regras do programa. Nas palavras de Carelli:

O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“inputs”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho (CARELLI 2017, p. 141).

Carelli acrescenta que, no modelo neoliberalista compreende uma característica dessa nova organização do trabalho o sentimento de insegurança tome conta das pessoas, com o fito de que o controle seja exercido de maneira eficaz.

Assim, ameaçados a todo momento por uma concorrência em nível local e que se expande para além das fronteiras dos países, os trabalhadores se submetem aos ditames empresariais, cedendo à ideia de controle por “stick” (porrete) e “carrots” (premiação). Quem cumpre a programação é agraciado com bônus, quem não os obedece, sofre punição, sob a

forma de suspensão ou mesmo desligamento (bloqueio) pela plataforma. Some-se a isso a transferência para o trabalhador de todos os riscos e custos do trabalho e a ausência de qualquer proteção trabalhista e previdenciária, em nome da suposta autonomia para o exercício da atividade.

Não é demais repetir que a mera autonomia para definir em que momento conectará com a plataforma para realizar o trabalho desacompanhada da possibilidade de eleger quais clientes atenderá, de que modo o fará ou estabelecer o preço dos seus serviços não configura um sentido de independência suficiente para que o motorista se torne proprietário do resultado do seu trabalho com reais perspectivas de crescimento a partir dele.

Como visto, as alterações no setor produtivo e nas formas de oferecer serviços e de explorar trabalho constituem um dos grandes desafios para o Direito do Trabalho no século XXI.

### 3. Aceções de liberdade e autonomia no trabalho em plataformas digitais

No estudo das relações laborais sob a égide das plataformas digitais, Chaves Junior (2017), tem sustentando a ocorrência de uma incompreensão doutrinária quanto à existência de três níveis para a liberdade de trabalho: a) liberdade constitucional de trabalho; b) liberalidade operacional de execução de trabalho e c) autêntica autonomia de trabalho.

a) Em primeira análise, pela Constituição Federal, a "liberdade de trabalho" ou a "liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão" é direito declarado no artigo 5º, XIII; Significa a liberdade do ser humano para desempenhar qualquer atividade profissional, uma vez atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

A Constituição Federal de 1988 erige, pois, o trabalho à condição de atributo essencial à vida digna do indivíduo. Com efeito, já no preâmbulo compromete-se em garantir os direitos sociais, dentre os quais está o direito ao trabalho, inscrito no artigo 6º. Adiante no artigo 170 insculpe como base da ordem econômica o valor social do trabalho humano, funda a ordem social no primado do trabalho (artigo 193) e estatui como fundamento do Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho (artigo 1º, IV). Ainda no artigo 5º, XIII, garante a liberdade para exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão como direito fundamental.

Belmonte (2013, p. 119), por sua vez, entende por liberdade de trabalho o direito de escolha de trabalho, ofício e profissão, de “eleger a atividade ocupacional que mais lhe aprouver, desfrutando do seu rendimento econômico e satisfação espiritual”. No âmbito da relação de emprego, o autor ainda afirma que no Estado Democrático de Direito, a proteção e

o exercício das liberdades adquire nova dimensão, de “necessidade de **garantir a autonomia** do trabalhador sujeito a um poder privado” (BELMONTE, 2013, p. 48-49) (destaque nosso).

Portanto, para salvaguarda da liberdade constitucional de trabalho é primordial o diálogo entre trabalhador e empregador, assim como o combate a arbitrariedades e o respeito às opiniões, convicções e diferenças. Por conseguinte, ainda que inserido na relação de trabalho e subordinado juridicamente ao empregador, o empregado é livre para expressar suas opiniões políticas, manifestar suas crenças, filiar-se a um sindicato. Ao exercício dessas prerrogativas se correlaciona, inclusive, a eficácia de direitos fundamentais dentro dos contratos de trabalho, ressaltadas, contudo, a proporcionalidade e a razoabilidade com que se dá o exercício de tais liberdades (BELMONTE, 2013, p. 48-52).

Ao tratar da excessiva dependência que tem o direito do trabalho brasileiro em relação ao conceito de subordinação jurídica, conferindo-lhe centralidade, Chaves Junior aponta que isso trouxe em determinado momento histórico uma concepção autoritária à relação de emprego e uma conseqüente “desconexão entre a situação de empregado e a condição de cidadão titular de direitos fundamentais” (2017, p. 360-362).

Uma vez superado esse entendimento cujo ápice na jurisprudência ocorreu nas décadas de 80 e 90, o autor refere a compreensão de que o trabalhador não perde a condição de cidadão pelo fato de ingressar numa relação formal de trabalho, devendo ser protegido em razão da sua posição de vulnerabilidade contratual, conservando-se destarte, todas as suas garantias constitucionais.

Em sentido oposto, ainda hoje subsistem resquícios desse pensamento autoritário: Chaves Junior aponta a prevalência do entendimento do Supremo Tribunal Federal de que o empregado não possui direito ao sigilo das suas comunicações no que toca aos dados referentes ao seu e-mail corporativo. O autor aponta tais resíduos de autoritarismo também no campo do trabalho nas plataformas:

Essa concepção autoritária da relação de emprego, que apaga qualquer traço de liberdade e autonomia do empregado acaba, até mesmo, por construir uma doutrina manca, em determinadas situações do trabalho tecnológico, nas quais o poder diretivo do empreendedor parece dirigir o vazio, como se a todo poder não houvesse uma contrapartida de sujeição e dependência concretas. Em outras palavras, desconhece-se o fato evidente de que o poder de direção e gestão da produção pressupõe necessariamente uma estrutura de meios e trabalho a ele subsumida, ainda que de maneira latente, diferida ou encoberta pelas tecnologias de comunicação ou informação.

Na chamada indústria 4.0, a internet das coisas, o algoritmo da inteligência artificial do sistema, oriundo do poder de direção do empreendedor, subordina todos os fatores relevantes para a produção contemporânea. Não se trata mais da *disciplina foucaultiana*, mas do *controle deleuzeano* [...] (destaque do autor) (CHAVES JUNIOR, 2017, p. 362)

Conclui, deste modo, que a liberdade constitucional de trabalho compreende um feixe de atributos garantidos pela Carta Magna, essenciais a todos os que laboram, indo além do conceito de trabalho não forçado. Esse conjunto equivale a um espectro mais amplo da liberdade de trabalho e engloba desde a possibilidade de escolher para quem laborar, quanto os direitos à resistência, à privacidade e até mesmo à livre deliberação ou gestão, por parte do empregado, sobre seu tempo no trabalho, sendo o que se observa no modo de atuação dos trabalhadores em plataformas digitais *on demand*.

Não se diga, portanto, que o estado de subordinação ao empregador mitiga a liberdade constitucional de trabalho, pois tais garantias devem prevalecer sob a vigência do contrato; por outro lado, o fato de o trabalhador gozar de certa liberdade de cunho funcional, a exemplo da possibilidade de escolher o momento de ativação e desativação na plataforma, por si só não elimina a sua condição de trabalho subordinado. No trabalho em domicílio, por exemplo, previsto no artigo 6º da CLT, tem-se a inviolabilidade da casa garantida pelo artigo 5º, XI da Constituição Federal, mas o empregado não abandona a condição de subordinado por conta disso;

b) a liberdade operacional de execução do trabalho decorre da liberdade constitucional de trabalhar; consiste na concessão de certas prerrogativas de auto-gestão do trabalho, a exemplo dos trabalhadores nas plataformas digitais de transporte e entrega, que podem eleger o momento em que se ativarão e desativarão no sistema (*login e logout*), assim como decidir a duração do seu tempo conectados à plataforma e, conseqüentemente, da jornada de trabalho;

c) na terceira acepção busca-se vislumbrar a autêntica autonomia de trabalho; em termos jurídicos, trabalhador autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. Segundo Vilhena (2005, p. 532), autônomo é “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”. Não é o que ocorre na relação de trabalho do motorista da Uber e demais plataformas de transporte, ao qual não é dada a possibilidade de escolher trajetos, clientes ou estabelecer o preço sobre os seus serviços, sendo-lhe repassados, todavia todos custos e riscos da atividade a exemplo da manutenção do veículo e respectivo seguro. Mantém-se, pois, a subordinação ao algoritmo, mediante um rígido controle por programação (CARELLI, 2017), assim como a dependência em relação à infraestrutura tecnológica da plataforma para realização da atividade vulnerando o trabalhador em uma relação desigual eivada de qualquer proteção social.

#### 4. Considerações finais

Ao analisar as condições de trabalho dos motoristas da Uber verifica-se, a partir do caso concreto, que o sucesso econômico das plataformas de serviço, notadamente as plataformas que exploram o transporte privado de passageiros, viabiliza-se a partir de uma clara zona de desregulação. Escapando da regulação sob a desculpa do anacronismo legislativo dela se beneficiam para evitar os encargos de ordem constitucional, trabalhista e previdenciária.

De outro lado, a retórica da autonomia de trabalho nos modernos ciclos produtivos oculta, em verdade, uma perspicaz estratégia de busca ao maior engajamento, comprometimento e produtividade dos trabalhadores, dificultando-lhes a percepção de que estão sendo (mais) explorados e (totalmente) desprotegidos legislativamente, como ocorre aos motoristas da Uber e demais empresas que atuam no mercado privado de transporte de passageiros. Eis um grande desafio para o Direito do Trabalho no século XXI, estender o seu manto protetivo para abarcar essas “novas-velhas” relações que aprofundam e exacerbam as condições de exploração e precarização do trabalho.

#### 5. Referências bibliográficas

ABÍLIO, LUDMILA, *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>> Acesso em 05-jun-2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: **Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em <[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041)>. Acesso em 05 de junho de 2020. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho– limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São

CARELLI, Rodrigo. **O Caso Uber e o Controle por programação: de carona para o século XIX**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Ltr, 2017. 130-146

CHAVES JUNIOR. José Eduardo de Resende. **O Direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas**. In: Rocha, Cláudio Jannotti da (Org.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciária**. São Paulo: Ltr, 2017. 357-375

LEME, Ana Carolina Reis Paes: **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: Ltr, 2019.

MICHEL, M.H. **Metodologia e pesquisa científica em Ciências Sociais**. V2, Atlas, São Paulo, 2009.

RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. **Relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 531-534.

SRNICEK, Nick, Tradução de Aldo Giacometti. **Capitalismo de Plataformas**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.